

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SEPIHAK (Studi Kasus Putusan Perkara
No.01/G/2013/PHI.PLG)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Hukum (S.H.)

Oleh :

Annisa Tassia H

NIM: 13170013



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG**

2017



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km 3,5 Palembang 30126 Telp: (0711)352427 website:www.radenfatah.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Tassia H.

NIM : 13170013

Jenjang : Sarjana (S1)

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Desember 2017



yang menyatakan,

Annisa Tassia H.
NIM: 13170013



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km 3,5 Palembang 30126 Telp: (0711)352427 website:www.radenfatah.ac.id

PENGESAHAN DEKAN

Skripsi berjudul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan
Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara
No.01/G/2013.PHI.PLG)

Ditulis oleh : Annisa Tassia H.

NIM : 13170013

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum

Palembang, Desember 2017



Prof. Dr. H. Romli S.A., M.A.
NIP: 19571210 198603 1 004



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km 3,5 Palembang 30126 Telp: (0711)352427 website:www.radenfatah.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)

Ditulis oleh : Annisa Tassia H.

NIM : 13170013

Palembang, Desember 2017

Pembimbing Utama

Dr. H. Marsaid, MA

NIP.19620706 199003 1 001

Pembimbing Kedua

Antoni, SH, MHum

NIP.19741204 200604 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

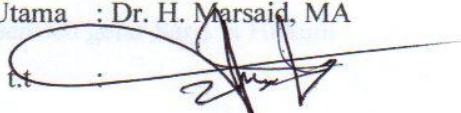
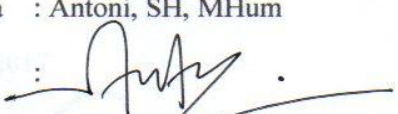
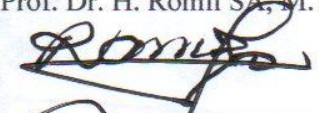
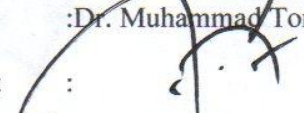
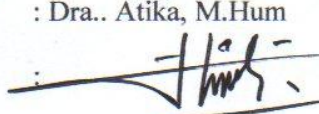

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry Kode Pos 30126 Telp: (0711) 352427 KM. 3,5 Palembang

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Annisa Tassia H.
Nim/Jurusan : 13170013/ Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak
(Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal, 28 November 2017

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Desember 2017	Pembimbing Utama	: Dr. H. Marsaid, MA
		t.t	: 
Tanggal	Desember 2017	Pembimbing Kedua	: Antoni, SH, MHum
		t.t	: 
Tanggal	Desember 2017	Penguji Utama	: Prof. Dr. H. Romli SA, M. Ag
		t.t	: 
Tanggal	Desember 2017	Penguji Kedua	: Dr. Muhammad Torik, Lc. MA
		t.t	: 
Tanggal	Desember 2017	Ketua	: Dra.. Atika, M.Hum
		t.t	: 
Tanggal	Desember 2017	Sekretaris	: Armasito, S. Ag. M.H
		t.t	: 

MOTTO

Motto :

“Orang baik tidak memerlukan hukum untuk memerintahkan mereka agar bertindak penuh tanggung jawab, sementara orang jahat akan selalu menemukan celah di sekitar hukum.” Plato (428 SM—348 SM), filsuf Yunani Kuno”

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini kepada:

- ❖ ALLAH SWT. Tempat dimana aku selalu mengadu, meminta dan bergantung terima kasih atas segala nikmat yang telah diberikan selama ini dan Selalu ada dikala suka dan duka.**
- ❖ Kedua orangtuaku Papi dan Mami yang tercinta yang selama ini selalu menyayangi, mendidik, membimbing, mendo’akan serta selalu memberikan semangat kepadaku hingga aku bisa menyelesaikan studiku;**
- ❖ Teman – teman mahasiswa Fakultas Syariah Jurusan Muamalah angkatan 2013 Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang**
- ❖ Untuk Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang**

ABSTRAK

Persoalan PHK antara pekerja dan pengusaha sering berakhir di Pengadilan meskipun Undang-Undang No.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan telah mengaturnya, terutama pasal 151. Hukum perjanjian kerja dalam Islam adalah *Ijarah*. Terkait dengan hal tersebut putusan Mahkamah Agung No. 01/G/2013/PHI/PLG menarik untuk diteliti melihat semakin maraknya kasus mengenai PHK. Masalah dalam penelitian ini adalah Apakah alasan pemutusan hubungan kerja? dan Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada putusan perkara ini?. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian alasan secara umum pemutusan hubungan kerja pada perkara No.01/G/2013/PHI.PLG karena pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas belajar dan betentangan dengan KUH Perdata Pasal 1338 dan 1320. Karena pemutusan hubungan kerja harus ada perjanjian yang telah disepakati. Adapun alasan secara khusus pemutusan hubungan kerja pada perkara No.01/G/2013/PHI.PLG adalah karena pekerja tidak dapat mengembalikan beasiswa hal ini bertentangan dengan Pasal 153 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Berdasarkan putusan hakim pada perkara No.01/G/2013/PHI.PLG yang telah memberikan keadilan kepada penggugat dan memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh penggugat. Tinjauan hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak, harus ada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja dan putusan perkara No.01/G/2013/PHI.PLG telah mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan ayat Al-Quran dan hadits.

Kata Kunci : PHK, Hukum Islam, Hukum Positif

PEDOMAN TRANSLITERASI

Penulisan transliterasi Arab-latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. No. 158 Tahun 1987 dan No. 0543b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

Konsonan

Huruf	Nama	Penulisan
ا	Alif	tidak dilambangkan
ب	Ba	B
ت	Ta	T
ث	Tsa	ṡ
ج	Jim	J
ح	Ha	ḥ
خ	Kha	Kh
د	Dal	D
ذ	Zal	ẓ
ر	Ra	R
ز	Zai	Z
س	Sin	S
ش	Syin	Sy
ص	Sad	ṣ
ض	Dlod	ḍ
ط	Tho	ṭ
ظ	Zho	ẓ
ع	‘Ain	‘
غ	Gain	Gh
ف	Fa	F
ق	Qaf	Q
ك	Kaf	K
ل	Lam	L
م	Mim	M
ن	Nun	N
و	Waw	W
ه	Ha	H

ء	Hamzah	`
ي	Ya	Y
ة	Ta (marbutoh)	<u>T</u>

Vokal

Vokal bahasa Arab seperti halnya dalam vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal (monoftong) dan vokal rangkap (diftong).

Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab:

_____ َ	Fathah
_____ ُ	Kasroh
_____ ِ	Dlommah

Contoh:

كتب = **Kataba**
 ذكر = **Zukira (Pola I) atau zukira (Pola II) dan seterusnya.**

Vokal Rangkap

Lambang yang digunakan untuk vokal rangkap adalah gabungan antara harakat dan huruf, dengan transliterasi berupa gabungan huruf.

Tanda/Huruf	Tanda Baca	Huruf
ي	<i>Fathah dan ya</i>	<i>Ai</i>
و	<i>Fathah dan waw</i>	<i>Au</i>

Contoh:

كيف : kaifa
 علي : 'alā
 حول : haula
 امن : amana
 أي : ai atau ay

Mad

Mad atau panjang dilambangkan dengan harakat atau huruf, dengan transliterasi berupa huruf dan tanda.

Harakat dan huruf		Tanda baca	Keterangan
ا ي	<i>Fathah dan alif</i> atau <i>ya</i>	Ā	a dan garis panjang di atas
ا ي	<i>Kasroh dan ya</i>	Ī	i dan garis di atas
ا و	<i>Dlommah dan waw</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

سبحنك قال	: qāla subhānaka
صام رمضان	: shāma ramadlāna
رمي	: ramā
فيهامنا فع	: fihā manāfi'u
يكتبون ما يمكرون	: yaktubūna mā yamkurūna
اذ قال يوسف لابييه	: iz qāla yūsufu liabīhi

Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua macam:

1. Ta' Marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasroh dan dlamamah, maka transliterasinya adalah /t/.
2. Ta' Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, maka transliterasinya adalah /h/.
3. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti dengan kata yang memakai al serta bacaan keduanya terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan /h/.
4. Pola penulisan tetap 2 macam.

Contoh:

روضة الاطفال	<i>Raudlatul athfāl</i>
المدينة المنورة	<i>al-Madīnah al-munawwarah</i>

Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, yaitu tanda syaddah atau tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah tersebut.

Contoh:

ربنا	<i>Rabbanā</i>
نزل	<i>Nazzala</i>

Kata Sandang

Diikuti oleh Huruf Syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan bunyinya dengan huruf /I/ diganti dengan huruf yang langsung mengikutinya. Pola yang dipakai ada dua, seperti berikut:

Contoh:

	Pola Penulisan	
التواب	<i>Al-tawwābu</i>	<i>At-tawwābu</i>
الشمس	<i>Al-syamsu</i>	<i>Asy-syamsu</i>

Diikuti oleh Huruf Qamariyah.

Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan-aturan di atas dan dengan bunyinya.

Contoh:

	Pola Penulisan	
البديع	<i>Al-badi'u</i>	<i>Al-badi'u</i>
القمر	<i>Al-qamaru</i>	<i>Al-qamaru</i>

Catatan: Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariyah, kata sandang ditulis secara terpisah dari kata yang mengikutinya dan diberi tanda hubung (-).

Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan *opostrof*. Namun hal ini hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Apabila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan karena dalam tulisannya ia berupa alif.

Contoh:

	Pola Penulisan
تأخذون	<i>Ta `khuzūna</i>
الشهداء	<i>Asy-syuhadā`u</i>
أومرت	<i>Umirtu</i>
فأتي بها	<i>Fa `tībihā</i>

Penulisan Huruf

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *huruf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata-kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan. Maka dalam penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang

mengikutinya. Penulisan dapat menggunakan salah satu dari dua pola sebagai berikut:

Contoh:

	Pola Penulisan
وإن لها لهو خير الرازقين	<i>Wa innalahā lahuwa khair al-rāziqīn</i>
فاوفوا الكيل والميزان	<i>Fa aufū al-kaila wa al-mīzāna</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah swt. Atas rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan karya ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam semoga senantiasa tetap dilimpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad saw, kepada keluarga, serta sahabatnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini berjudul “**Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)**”

skripsi ini disusun memenuhi salah satu syarat untuk menempuh ujian guna menempuh gelar Sarjana Hukum (SH), Program Studi Muamalah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Dalam mengharap dan menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak.

Penulis sangat menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah rela meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membantu penulis. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menghanturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah banyak membantu, baik moril maupun materil. Terima kasih atas do’a dan dukungan serta kasih sayangnya.
2. Bapak **Prof. Drs. M. Sirozi, M.A, Ph.D** selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang,

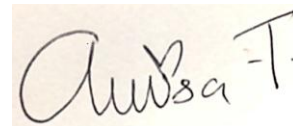
3. Bapak **Prof. Dr. H. Romli SA, MA.** Selaku Dekan Fakultas Syariah beserta stafnya.
4. Ibu **Dra. Atika, SH, M.Hum** selaku kaprodi Muamalah dan ibu **Armasito, S.Ag. M. Hum** Selaku Sekretaris Prodi Muamalah yang Selama Perkuliahan Sangat Membantu dan Memudahkan dalam Menyelesaikan Administrasi Perkuliahan.
5. Bapak **Dr.H.Marsaid M.A** Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
6. Bapak **Antoni SH,M.Hum** Selaku pembimbing kedua yang telah mencurahkan segala kemampuan akademik maupun spiritualnya untuk menggembleng mental dan membimbing penyusunan Skripsi hingga selesai.
7. Bapak **Syaiful Aziz M.H.I** Selaku Dosen Penasihat Akademik (PA) yang membantu penulis dalam banyak hal.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Kepala dan Staf Perpustakaan Pusat dan Perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum yang telah membimbing dan memberikan wawasan. UIN Raden Fatah Palembang. Yang telah memberikan kesempatan memanfaatkan literatur yang ada.
9. Kepada sahabat-sahabatku tercinta **Diah, Putri, Cut, Apriani, Dwi, Ely** dan **Desti** dari awal kuliah hingga akhir dan memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini bersama-sama tetapi memotivasi kita hingga akhirnya sukses bersama.
10. Teman-teman seperjuangan khususnya Program Studi Muamalah angkatan 2013, serta almamaterku tercinta.

11. Kepada Sahabatku yang sejak duduk di Sekolah Dasar hingga saat ini selalu memberikan support, motivasi, serta Doa yang tiada henti-hentinya **Fadila Nur Amalia** dan **Rini Puji Astuti**.
12. Kepada Sahabat sejak SMA **Ristiyo Hayati**, yang telah banyak memberikan support dan bantuan selama proses perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.

Untuk semua bantuan moril dan materil, penulis panjatkan do'a semoga Allah SWT, membalasnya dengan pahala yang berlipat ganda. Akhir kata, semoga skripsi ini ada manfaat bagi yang membacanya.

Palembang, November 2017

Penulis



Annisa Tassia H
13170013

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian.....	11
E. Penelitian Terdahulu	11
F. Metode Penelitian.....	14
G. Sistematika Pembahasan	18
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG BADAN HUKUM, HUKUM	
PERIKATAN DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	21
A. Dasar Hukum Perikatan	21
a. Dasar Hukum menurut Hukum Perdata	21
b. Dasar Hukum menurut Hukum Islam	26

B. Hukum Perjanjian Kerja (<i>Ijarah</i>) Dalam Hukum Islam	29
1. Pengertian , Dasar Hukum , Rukun dan Syarat <i>Ijarah</i>	29
2. Pembagian <i>Ijarah</i> dan Hak serta Kewajiban para Pihak.....	39
3. Berakhirnya Akad <i>Ijarah</i>	45
4. Terminasi Akad dalam Hukum Perjanjian Islam	46
C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	53
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	53
2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja	60
3. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	66

BAB III PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI HUKUM ISLAM..... 76

A. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perkara No.01/G/2013/PHI/PLG	76
B. Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara No. 01/G/2013/PHI.PLG.....	102

BAB IV PENUTUP 123

A. Kesimpulan	123
B. Saran	124

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia diciptakan ALLAH SWT untuk saling berinteraksi, bermasyarakat dan saling tolong menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Secara pribadi manusia harus memenuhi kebutuhan dan keinginannya sehingga dikatakan sebagai makhluk ekonomi, dimana manusia selalu bertindak rasional, artinya selalu memperhitungkan sebab akibat sebelum mengambil suatu keputusan dalam rangka memenuhi kebutuhan sehingga tidak merugikan diri sendiri maupun orang lain.

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia harus bekerja atau berusaha, maka jika manusia bekerja akan terbentuk hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yang menyatakan: *“Tiap-tiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*¹

Berdasarkan amandemen Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28d ayat (2), yang menyatakan: *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan*

¹ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat 2

kerja”.² Hal tersebut berimplikasi setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Termasuk perlakuan yang sama dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja yang merupakan keterkaitan pekerja dengan pengusaha berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Meskipun suatu perjanjian kerja atau perburuhan telah berlaku bagi para pihak yang telah mengikat masing-masing pihak namun dalam pelaksanaannya seringkali tidak sejalan seperti yang diharapkan, sehingga menimbulkan perselisihan. Dalam sosiologi, kita telah mengetahui bahwa perselisihan itu merupakan suatu masalah yang umum dalam kehidupan manusia, dalam tiap interaksi akan terdapat reaksi, yang menjadi soal adalah apakah reaksi-reaksi dari tiap-tiap pihak itu dapat dikendalikan sehingga pertemuannya dapat mencapai titik persamaan yang searah dan setujuan.³

Mengacu pada Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai asas kebebasan berkontrak Menurut Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia, kebebasan berkontrak dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.⁴

² Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat 2

³ Anwar Yesmil, Adang. *Pengantar Sosiologi Hukum*. 2008. Bandung: PT Grasindo. Hlm

⁴ KUH Perdata Pasal 1338

Sumber dari kebebasan berkontrak adalah kebebasan individu sehingga yang merupakan titik tolaknya adalah kepentingan individu pula. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kebebasan individu memberikan kepadanya kebebasan untuk berkontrak.

Selain itu, pada Pasal 1320 ayat (1) bahwa syarat sahnya perjanjian harus memenuhi empat (4) syarat, yaitu kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, adanya objek yang jelas, dan klausa yang halal. Menentukan bahwa perjanjian atau, kontrak tidak sah apabila dibuat tanpa keempat syarat tersebut.⁵ Ketentuan tersebut mengandung pengertian bahwa kebebasan suatu pihak untuk menentukan isi perjanjian dibatasi oleh sepakat pihak lainnya. Dengan kata lain asas kebebasan berkontrak dibatasi oleh kesepakatan para pihak. Dalam Pasal 1320 ayat (2) dapat pula disimpulkan bahwa kebebasan orang untuk membuat perjanjian dibatasi oleh kecakapannya. untuk membuat perjanjian. Bagi seseorang yang menurut ketentuan Undang-Undang tidak cakap untuk membuat perjanjian sama sekali tidak mempunyai kebebasan, untuk membuat perjanjian.

Dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya maka pembangunan ketenagakerjaan melalui peningkatan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja perlu diatur tersendiri. Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai payung hukum segala ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 14, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan

⁵ KUH Perdata Pasal 1320

pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan Pasal 1 angka 16 Hubungan industrial di definisikan sebagai” Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Apabila Mengacu pada bab serta sederetan Pasal yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2013, mekanisme pemutusan hubungan kerja dibagi kedalam dua poin penting. Dua poin penting tersebut yaitu, mekanisme pelaksanaan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan serta prosedur pengajuan pemutusan hubungan kerja oleh karyawan/ pekerja (kemauan sendiri), tergantung pihak mana yang melakukannya.

Pasal 151 Ayat (4), menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dalam segala upaya harus mengupayakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh. Ketika perundingan tersebut di atas tidak mencapai persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Walaupun telah ada ketentuan yang mengatur tentang mekanisme-mekanisme pemutusan hubungan kerja, namun, nampaknya akhir-akhir ini hal yang berkaitan dengan PHK semakin meningkat. Masalah pemutusan hubungan

kerja selanjutnya disingkat (PHK) selalu menarik untuk dikaji. Karena persoalan PHK cukup marak terjadi antara buruh dan majikan, dapat dilihat pada beberapa contoh kasus berikut:

1. Sedikitnya 20 pekerja RS Internasional Siloam Palembang telah diberhentikan secara sepihak tanpa pemberitahuan, para pekerja dikumpulkan pada ruang rapat dan di paksa membuat surat pengunduran diri.⁶
2. Kasus berikutnya terjadi di Muaraenim, sebanyak 42 karyawan Hotel Griya Serasan Sekundang Muaraenim terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang merupakan dampak dari tutupnya hotel tersebut.⁷
3. Kasus selanjutnya terjadi di kota Kayuagung, Lebih kurang sebanyak 1000 karyawan PT Wachyuni Mandira (WM) dipecat, belum adanya kejelasan alasan dari pihak perusahaan mengenai pemecatan tersebut, pihak karyawan telah melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan masih menanti kejelasannya.⁸

Dari beberapa contoh kasus tersebut cukup marak terjadi di Provinsi Sumatera Selatan, menunjukkan bahwa angka PHK yang signifikan yang menunjukkan bahwa mekanisme berdasarkan Undang-Undang Dasar tidak sesuai dengan fakta di lapangan, hal ini akan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup bagi para pekerja pada satu sisi dan bagi pengusaha pada sisi lain. PHK

⁶ Reni "20 Pekerja RS Siloam Sriwijaya Di PHK", Tribun Sumsel, 13 Juni. 2014

⁷ Ika Anggraini, "Hotel Serasan Sekundang Ditutup, 42 Karyawan Di-PHK", Tribun Sumsel, 29 Januari. 2015

⁸ Windy Siska, "Minta Kejelasan Pihak Perusahaan", Harian Sumatera Ekspres, 28 April, 2017

sendiri dapat diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Setiap alasan PHK mengandung konsekuensi yang berbeda, khususnya mengenai hak para pekerja yang di PHK karena, PHK pekerja tersebut harus mendapatkan uang pesangon, uang penggantian atas hak dan uang penghargaan masa kerja.

Akan tetapi, walaupun aturan soal PHK dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan atau dilakukan oleh pengusaha sudah diatur oleh Undang-Undang Tenaga Kerja dengan rinci persoalan PHK selalu menjadi Perdebatan. Ada pekerja yang menganggap tidak pantas untuk di PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan kepadanya tidak sesuai dengan prosedur bahkan ada pelaku usaha yang telah melakukan PHK akan tetapi tidak mau membayar uang pesangon atau pengganti hak.

Persoalan PHK ini pun tidak hanya menjadi perdebatan biasa antara pekerja dan pengusaha di dalam gudang atau di depan pekerja lain. Akan tetapi persoalan ini bahkan tak sedikit yang kemudian masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh putusan pengadilan.

Permasalahan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilihat dari salah satu contoh kasus yang akan dikaji oleh penulis yang menurut penulis sangat menarik untuk dikaji adalah karena hal ini berkaitan dengan permasalahan yang terjadi di salah satu Universitas (***) Swasta Palembang. Hal ini menarik karena, bermanfaat sebagai sarana proses belajar mengajar. Dimana penggugat bekerja sebagai dosen pada salah satu Universitas (***) swasta di Kota Palembang, yang

pernah terjadi pada tanggal 18 Agustus 2011 dan keluarnya surat Pemutusan Hubungan Kerja pada 28 Juli 2012, yang mulai bekerja sejak Tahun 1990 dan mulai di istirahatkan oleh Rektor Universitas swasta tersebut dengan alasan yang bersangkutan drop out dalam melanjutkan tugas belajar dan selama di istirahatkan penggugat tidak menerima upah. Penggugat menggugat Universitas swasta tersebut ke Lembaga Hubungan Industrial 28 Januari 2013 dan berlanjut ke pengadilan hubungan industrial hingga pada akhirnya keluar putusan kasasi pada tanggal 02 Mei 2013.⁹ Melihat panjangnya proses pengadilan hal tersebut apakah telah sesuai dengan hukum Islam dan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam konteks Islam, sewa menyewa tenaga (perburuhan) disebut juga *ijārah*¹⁰. *Ijārah* sah apabila kedua belah pihak melakukan dengan suka rela, mengetahui dengan sempurna barang yang diakadkan, dan barang tersebut juga harus dapat dimanfaatkan menurut kriteria syara', yang mana manfaat diakadkan merupakan hal yang mubah bukan hal yang haram dan bukan wajib.¹¹ Selain itu *ijārah* sah apabila terpenuhi syarat dan rukunnya

Islam memandang bahwa tanggung jawab pemerintah bukan terbatas pada keamanan dalam negeri dan sistem kekuatan yang mempunyai kekuatan antisipatif dari serangan luar, tapi pertanggungjawaban pemerintah ini harus merupakan bagian dari program pencapaian masyarakat ideal: makmur dan adil. Keadilan dalam masyarakat tidak mungkin tercipta tanpa keterlibatan pemerintah

⁹ Lihat Lampiran Putusan No.01/G/2013/PHI.PLG hlm. 1-6

¹⁰ *Ijarah* berasal dari kata *al ajru* yang berarti *al iwadl* (ganti). Menurut bahasa *Ijarah* merupakan akad kemanfaatan yang telah dimaklumi, disengaja, dan menerima persyaratan serta diperbolehkannya dengan pergantian yang jelas. Lihat Sudarsono, *Pokok-pokok hukum Islam*, Jakarta : Rineka Cipta, 2001, hlm 422.

¹¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah jilid 5*, Jakarta : Tinta Abadi Gemilang, Cet. Ke-2 2013 hlm. 149

dalam membela yang lemah dan memberikan pertolongan kepada mereka, juga dalam masalah yang menyangkut perekonomian.

Penafsiran perjanjian adalah upaya menentukan apa yang menjadi maksud bersama para pihak. Hal ini adalah karena perjanjian itu tidak lain dari kesepakatan para pihak yang bersangkutan. Ini sejalan dengan penegasan dalam kaidah hukum Islam yang berbunyi “*pada dasarnya akad itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan atas diri mereka melalui janji*”.¹²

وَلَيْسَتَعْفِيفِ الدِّينَ لَا يَجِدُونَ نِكَاحًا حَتَّىٰ يُغْنِيَهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَالَّذِينَ يَبْتِغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ
أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا ۗ وَآتُوهُمْ مِّنْ مَّالِ اللَّهِ الَّذِي آتَاكُمْ ۚ وَلَا تُكْرِهُوا فَتِيَاتِكُمْ
عَلَى الْبِغَاءِ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لِّتَبْتُّوْا ۚ عَرَضَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۚ وَمَنْ يُكْرِهِنَّ فَإِنَّ اللَّهَ مِنْ بَعْدِ
إِكْرَاهِهِنَّ غَفُورٌ رَّحِيمٌ

Dan orang-orang yang tidak mampu menika hendaklah menjaga kesucian (diri)nya, sampai Allah memberi kemampuan kepada mereka dengan karunia-Nya. Dan jika hamba sahaya yang kamu miliki menginginkan perjanjian (kebebasan), hendaklah kamu buat perjanjian kepada mereka, jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu. Dan janganlah kamu paksa hamba sahaya perempuanmu untuk melakukan pelacuran, sedang mereka sendiri menginginkan kesucian, karena kamu hendak mencari keuntungan kehidupan duniawi. Barang siapa memaksa mereka, maka sungguh, Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (kepada mereka) setelah mereka dipaksa.(QS. An-Nuur :33)

Dalam suatu perusahaan, sebelum melakukan kegiatan yang melibatkan antara pekerja dan pengusaha, diperlukan adanya suatu perjanjian kerja antara majikan/pengusaha sebagai pihak pertama dan pekerja sebagai pihak kedua.

¹² Syamsul Anwar, “*hukum Perjanjian Syari’ah*”, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010, hlm.302.

Menaati dan melaksanakan perjanjian dan kesepakatan adalah kewajiban dalam Islam lantaran ia memiliki pengaruh yang baik dan peran yang besar dalam menjaga perdamaian, memiliki urgensi yang besar dalam menyelesaikan berbagai perselisihan dan mengandung persamaan hubungan.¹³ Allah SWT memerintahkan pemenuhan semua janji dan kesepakatan, baik itu janji dengan Allah maupun dengan manusia. Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya (QS. Al-Maidah : 1)

Pengabaian apapun terhadap perintah ini dianggap sebagai dosa besar dan layak mendapatkan kemarahan dan murka, serta Allah SWT mengecam orang-orang yang mengingkari janji. Hal itu adalah perintah langsung yang secara jelas ditujukan kepada para majikan/pengusaha yang berlaku zalim dan tidak adil agar memperbaiki perbuatan mereka sebelum Allah mencabut rahmat berkah-Nya dari mereka.¹⁴

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil.¹⁵ Sebagai contoh, dalam perekrutan, keputusan-keputusan lain seperti pemutusan hubungan kerja dan upah dimana seorang pengusaha harus menetapkan secara

¹³ Sayyid Sabiq, *fiqh Sunnah* 4, Jakarta: Tinta Abadi Gemilang, Cet ke-2 2013, hlm. 550

¹⁴ Fazlur Rahman, "Doktrin Ekonomi Islam", Jilid II, Jakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995, hlm. 387

¹⁵ Muhammad dan R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an tentang Etika Bisnis*, Jakarta: Salemba Diniyah, 2002, hlm. 174

adil dan sesuai kinerja pekerja/buruh tersebut. Islam menghubungkan hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam jalinan persahabatan dan persudaraan sehingga keduanya tidak dibenarkan untuk melanggar hak yang lain tanpa alasan yang benar.¹⁶

Oleh sebab itu, walaupun sudah ada aturan secara formal dari sisi Hukum Positif dan secara moral atau akhlak dalam Hukum Islam yang telah diatur dalam Al-quran dan Al-Hadits. Namun, perselisihan PHK ini timbul secara signifikan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis sangat tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang “ **Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi kasus tentang putusan perkara Nomor 01/G/2013/PHI.PLG.)** ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada putusan perkara No.01/G/2013/PHI.PLG?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada putusan perkara No.01/G/2013/PHI.PLG?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum pennenelitian ini addalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai ketenagakerjaan.

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini sebagai berikut:

¹⁶ Muhammad dan R. Lukman Fauroni, *Ibid*, hlm. 177

1. Untuk mengetahui alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada perkara No.01/G/2013/PHI.PLG.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan putusan perkara No.01/G/2013/PHI.PLG.

D. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka memperkaya khazanah pengetahuan tentang hukum Islam, terutama yang berkaitan erat dengan ketenagakerjaan.
2. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang hukum Islam, sehingga dapat berguna bagi umat Islam khususnya dan bangsa Indonesia umumnya.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dimaksudkan untuk melihat sejauh mana masalah yang ditulis ini telah diteliti oleh orang lain di tempat dan waktu yang berbeda.¹⁷ Beberapa diantara hasil penelitian terdahulu yang memiliki tema yang dengan penelitian ini, diantaranya :

Faradillah Diputri Ashan (2014) dengan judul skripsi “Implikasi Putusan Pengadilan hubungan Industrial tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi tentang Putusan Perkara Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks)”. Menyimpulkan berdasarkan pada Undang-undang ketnagakerjaan dan Undang-

¹⁷ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 64.

undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, buruh dapat memperoleh hak-hak Normatifnya dan pengusaha memenuhi kewajibannya. Akibat hukum dari putusan ini, penggugat yang awalnya dinyatakan pekerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, dimana penggugat berhak menerima uang pesangon, uang penggantian hak pengobatan dan perumahan, uang pengganti cuti, iuran jamsostek, dan upah proses serta tergugat wajib membayar biaya perkara dan semua akibat hukum yang diperoleh dari kedua belah pihak berlandaskan atas ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁸

Dodi Ocard Sirkas (2011) dengan judul skripsi “Analisis Yuridis Pemutusan hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)”. Menyimpulkan Pemutusan hubungan kerja didasarkan dengan adanya suatu perjanjian diantara kedua belah pihak. Perjanjian yang dibuat tersebut seyogyanya dibuat secara tertulis bukan secara lisan. Meskipun peraturan perundang-undangan tidak memberikan larangan dengan adanya suatu perjanjian yang dibuat secara lisan, namun jika perjanjian dibuat secara lisan hal itu dapat menimbulkan suatu permasalahan jika terjadi suatu perselisihan. Mengenai unsur sepakat dalam syarat sahnya perjanjian.¹⁹

¹⁸ Faradillah Diputri Ashan, “*Implikasi hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi tentang Putusan Perkara Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks)*”, (Makassar: universitas Hasanuddin, 2014)

¹⁹ Dodi ocard Sirkas, “*Analisis Yuridis Pemutusan hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)*”, (Depok: Universitas Indonesia, 2011)

Adeli Rahmad Fitri (2010) dengan judul skripsi “Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja terhadap majikan (Studi Terhadap Yayasan Kemala Persada Lestari (YKPL) Kota Pekanbaru”. Menyimpulkan Pekerja memiliki hak berupa mendapatkan upah/gaji sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja, mendapatkan jaminan perlindungan hukum, mendapatkan jaminan kesehatan, mendapatkan hak berupa cuti lebaran/natal, dan tunjangan hari raya (THR), mendapatkan hak berupa kenaikan gaji/upah, dan mendapatkan hak berupa kesempatan melaksanakan ibadah sesuai agama dan kepercayaan masing-masing ditempat kerja, sedangkan yang menjadi kewajiban pekerja adalah bekerja, mengikuti peraturan/syarat-syarat kerja yang diberlakukan, dan tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum.²⁰

Syahrul Munir (2009) “Tinjauan hukum Islam terhadap kewajiban Membayar uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Menyimpulkan secara yuridis ketentuan wajib membayar uang pesangon sebagai kompensasi terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah merupakan salah satu bentuk perlindungan pemerintah terhadap pekerja sebagai pelaksanaan amanat Pasal 88 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pemberian pesangon sebagai kompensasi PHK dalam hukum Islam adalah wajib hukumnya, sebagaimana Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau

²⁰ Adeli Rahmad Fitri “*Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja terhadap majikan (Studi Terhadap Yayasan Kemala Persada Lestari (YKPL) Kota Pekanbaru*”, (Pekanbaru: universitas Islam Riau, 2010)

perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan telah ditetapkan dan disepakati. Dalam hal ini, tujuan diberlakukannya ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK adalah untuk memperkuat akad perjanjian kerja di mana masing-masing pihak tidak dapat melakukan *fasakh* (PHK) tanpa persetujuan pihak lain.²¹

Nikodemus Maringan (2015) “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Menyimpulkan tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah diPHK dimana dalam undang-undang mengharuskan atau mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Dan Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²²

²¹ Syahrul Munir, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi pasal 156 UU No. 13 tentang ketenagakerjaan)”, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2009).

²² Nikodemus Maringan (2015) “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. (Jurnal hukum Ilegal Opinion, edisi 3, volume 3, tahun 2015)

F. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, bentuk penelitian ada dua yaitu, yuridis empiris dan yuridis normatif.²³ Yuridis empiris dalam penelitian ini maksudnya adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan.²⁴ Yuridis Normatif, yang artinya dalam melakukan pembahasan terhadap permasalahan yang ada dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.²⁵ Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yang dilengkapi dengan bentuk penelitian yuridis empiris. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menelaah keterikatan asas-asas hukum dalam peraturan-peraturan serta melakukan wawancara lapangan yang berhubungan dengan judul penelitian Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi kasus tentang putusan perkara Nomor 01/G/2013/PHI.PLG.) dan bahan-bahan kepustakaan sebagai pendukung atau landasan secara teoritis.

2. Jenis Data dan Sumber Bahan Hukum

Jenis data ada dua yaitu data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.²⁶ Data sekunder, antara lain

²³ Suratman dan H. Philips Dillah. "*Metode Penelitian Hukum*". Cet. 1, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), hlm. 46.

²⁴ Suratman, "*Metode Penelitian Hukum*", hlm.46.

²⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke – 11. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 13–14.

²⁶ Soerjono Soekanto dalam Dr. Amiruddin, S.H., M.Hum. dan Prof. Dr. H. Zainal Asikin, S.H., S.U., "*Pengantar Metode Penelitian Hukum*", Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, cet. 9, 2016, hlm 31.

mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya yang digunakan adalah data sekunder, antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya.²⁷ Dilihat dari jenisnya penelitian ini menggunakan jenis data sekunder dengan cara mempelajari dokumen-dokumen seperti perundang-undangan, Tap MPR dan berkas perkara No.01/G/2013/PHI.PLG.

Sumber bahan hukum skripsi ini yang terdiri dari tiga jenis yaitu: Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat.²⁸ Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang penulis kumpulkan dan berhubungan langsung dengan penelitian penulis yaitu:

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)
3. Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Al Qur'an
5. Al hadits

- a. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum.²⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi bahan hukum sekunder antara lain putusan perkara No.01/G/2013/PHI.PLG, tulisan ilmiah, peraturan perundang-undangan, dari sisi hukum Islam seperti Ijma dan Qiyas, serta sumber-

²⁷ Dr. Amiruddin, S.H., M.Hum. dan Prof. Dr. H. Zainal Asikin, S.H., S.U., "*Pengantar Metode Penelitian Hukum*", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cet. 9, 2016, hlm 31.

²⁸ Dr. Amiruddin, S.H., M.Hum. dan Prof. Dr. H. Zainal Asikin, S.H., S.U., "*Pengantar Metode Penelitian Hukum*", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cet. 9, 2016, hlm 118.

²⁹ Dr. Amiruddin, "*Pengantar Metode Penelitian Hukum*", hlm 119.

sumber lainnya yang telah ada dan terkait dengan materi yang akan di bahas oleh penulis.

- b. Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, ensiklopedia.³⁰

3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Soerjono Soekanto, dalam penelitian lazimnya dikenal tiga teknik pengumpul data, yaitu studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview.³¹ Teknik pengumpulan data yang dipergunakan untuk penelitian Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi kasus tentang putusan perkara Nomor 01/G/2013/PHI.PLG.) sebagai berikut:

- a. Teknik wawancara, yaitu pengumpulan data yang tertua, karena ia sering digunakan untuk mendapatkan informasi dalam semua situasi praktis.³² Dalam penelitian ini penulis dapat secara langsung melalui tanya jawab yang dilakukan dengan wawancara tidak berstruktur (*unstructured interview*),³³ dengan jenis wawancara berfokus (*focused interview*) yang digunakan oleh penulis, yaitu biasanya terdiri dari pertanyaan yang tidak mempunyai struktur tertentu, tetapi selalu terpusat pada satu pokok permasalahan tertentu.³⁴ untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini, penulis melakukan wawancara

³⁰Dr. Amiruddin, "Pengantar Metode Penelitian Hukum", hlm 119.

³¹Saoerjono Soekanto, "Pengantar Penelitian Hukum, UI-Press, Jakarta, 1986, hal. 12.

³²Dr. Amiruddin, "Pengantar Metode Penelitian Hukum", hlm 82

³³Dr. Amiruddin, "Pengantar Metode Penelitian Hukum", hlm 85

³⁴Dr. Amiruddin, "Pengantar Metode Penelitian Hukum", hlm 87

dengan seorang hakim yang pernah dan/atau sedang memeriksa dan mengadili perkara yang serupa dengan penelitian penulis mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

- b. Teknik dokumentasi merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum, karena penelitian hukum selalu bertolak dari premis normatif. Teknik ini bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier. Setiap bahan hukum ini harus diperiksa ulang validitas dan rehabilitasinya, sebab, hal ini sangat menentukan hasil suatu penelitian.³⁵ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dokumen-dokumen, dan catatan-catatan yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

4. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah metode analisis kualitatif untuk menjawab masalah atau isu hukum yang diangkat³⁶ yaitu tentang Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi kasus tentang putusan perkara Nomor 01/G/2013/PHI.PLG.) .

G. Sistematika Pembahasan

Guna mempermudah pembahasan, penulis membagi penulisan ini dalam 5 (lima) bab, dan masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub bab tersendiri; sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

³⁵ Dr. Amiruddin, "Pengantar Metode Penelitian Hukum", hlm 68

³⁶ Suratman dan H. Philips Dillah. "Metode Penelitian Hukum". Cet. 1, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), hlm. 167.

- Bab I mengenai Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penulisan, penelitian terdahulu metode penelitian dan sistematika pembahasan.
- Bab II mengenai Tinjauan Umum menguraikan tentang hukum perjanjian kerja (*ijārah*) dalam hukum Islam. Dalam bab ini terdiri dari pengertian *ijārah*, dasar hukum *ijārah*, rukun dan syarat *ijārah*, pembagian *ijārah*, hak dan kewajiban para pihak dalam *ijārah*, berakhirnya akad *ijārah* dan terminasi akad dalam hukum perjanjian Islam. Kemudian, secara umum merupakan data utama mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, dengan sub bab mengenai pengertian dan prinsip pemutusan, alasan dan penggolongan pemutusan hubungan kerja, perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengertian pesangon, pengaturan PHK dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ketentuan kewajiban membayar uang pesangon dalam Pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan tabel kompensasi PHK. Bab ini merupakan dasar hukum untuk menganalisa bab selanjutnya.
- Bab III adalah Pembahasan akan membahas mengenai studi kasus untuk melihat korelasi pembahasan secara teori dengan putusan pengadilan, yaitu pada perkara No.01/PDT.G/2013/PHI.PLG. Yakni prosedur

pemutusan hubungan kerja dikaitkan dengan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

- Bab IV adalah Penutup terdiri dari atas simpulan yang merupakan jawaban atas pokok permasalahan dan saran-saran baik refleksi atau hasil temuan penelitian maupun apa yang seharusnya dilakukan pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG BADAN HUKUM, HUKUM PERIKATAN DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. Dasar Hukum Perikatan

a. Dasar Hukum Menurut Hukum Perdata

Sumber perikatan ada 2 (dua) yaitu perikatan yang lahir karena kontrak dan perikatan yang lahir karena Undang-Undang (*wet*). Hal ini diatur dalam Pasal 1233 KUH Perdata.

Berdasarkan Pasal 1352 KUH Perdata, perikatan yang lahir dari Undang-Undang adalah perikatan yang besumber dari Undang-Undang saja, dan perikatan yang bersumber dari Undang-Undang sebagai akibat perbuatan manusia.

Perikatan yang lahir dari Undang-Undang sebagai akibat perbuatan manusia dibagi 2 (dua) yaitu perikatan yang terbit dari perbuatan yang halal (*rechtmatig*) diatur dalam Pasal 1357 KUH Perdata dan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatigedaad*) diatur dalam Pasal 1365 KUH Perdata.

Pembentuk Undang-Undang menentukan figur dari perikatan yang lahir dari Undang-Undang karena perbuatan manusia yang halal, antara lain perbuatan mewakili orang lain (*zaakwaarneming*, Pasal 1354 KUH Perdata), pembayaran hutang yang tidak diwajibkan (*onverschuldigde betaling*, Pasal 1359 ayat 1 KUH Perdata), perikatan wajar (*natuurlijke verbintenis*, Pasal 1359 ayat 2 KUH Perdata).

Perikatan yang lahir dari Undang-Undang sebagai perbuatan manusia yang melawan hukum ditetapkan bukan saja karena salahnya orang melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang juga karena perbuatan dari orang tersebut bertentangan dengan hukum tidak tertulis (*unwritten law*).

Persyaratan perbuatan melawan hukum menurut Pasal 1365 KUH Perdata adalah :

1. Harus terdapat perbuatan subjek hukum baik yang bersifat positif atau negatif;
2. Perbuatan itu harus bersifat melawan hukum;
3. Harus ada kerugian;
4. Harus ada hubungan kausal antara perbuatan melawan hukum dengan ganti kerugian;
5. Harus ada kesalahan.

Dalam perkembangannya, perbuatan melawan hukum tersebut tidak saja melanggar ketentuan hukum tertulis tetapi juga hukum tidak tertulis. Pada awalnya dengan arrest Juffrouw Zutphen, perbuatan melawan hukum hanya suatu perbuatan yang bertentangan dengan Pasal 1365 KUH Perdata saja, kemudian terjadi perubahan dengan munculnya kasus Linden baum – Cohen tahun 1919. Setelah tahun 1919 pengertian perbuatan melawan hukum diperluas yaitu melanggar kesusilaan dan kepatutan yang terdapat dalam masyarakat serta kurang bersikap hati-hati yang menimbulkan kerugian bagi orang lain.

Jadi, kerugian yang dialami seseorang atau kelompok oleh akibat perbuatan orang lain bukan karena diperjanjikan terlebih dahulu. Kalau diperjanjikan berarti kesalahan itu termasuk dalam kategori wanprestasi.

Untuk perikatan yang lahir dari perjanjian, diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata, yaitu “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang yang lain atau lebih”.

Tindakan/perbuatan (*handeling*) yang menciptakan perjanjian (*overeenkomst*) berisi pernyataan kehendak (*wilsverklaring*) antara para pihak, akan tetapi meskipun Pasal 1313 KUH Perdata menyatakan bahwa perjanjian adalah tindakan atau perbuatan (*handeling*), tindakan yang dimaksud dalam hal ini adalah tindakan atau perbuatan hukum (*rechtshandeling*), sebab tidak semua tindakan/perbuatan mempunyai akibat hukum (*rechtgevolg*).

Dalam membuat suatu perjanjian tentunya kita juga harus memperhatikan asas-asas yang ada pada perjanjian tersebut. Hukum Perjanjian Indonesia mengenal 5 asas penting yang biasa digunakan, yaitu antara lain:

1. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Asas kebebasan berkontrak terdapat dalam Pasal 1338 KUH Perdata, yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.”

Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- a. membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. mengadakan perjanjian dengan siapa pun;
- c. menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya, serta
- d. menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau lisan.

2. Asas Konsensualisme (*consensualism*)

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Pada pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak. Asas ini merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, melainkan cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan adalah persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.

Asas konsensualisme yang dikenal dalam KUH Perdata adalah berkaitan dengan bentuk perjanjian.

3. Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)

Asas kepastian hukum atau disebut juga dengan asas *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah Undang-Undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak. Asas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata.

4. Asas Itikad Baik (*good faith*)

Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang berbunyi: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Asas ini merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan

yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak. Asas itikad baik terbagi menjadi dua macam, yakni *itikad baik nisbi* dan *itikad baik mutlak*. Pada itikad yang pertama, seseorang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad yang kedua, penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan serta dibuat ukuran yang obyektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif.

5. Asas Kepribadian (*personality*)

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata. Pasal 1315 KUH Perdata menegaskan:

“Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri.”

Inti ketentuan ini sudah jelas bahwa untuk mengadakan suatu perjanjian, orang tersebut harus untuk kepentingan dirinya sendiri.

Pasal 1340 KUH Perdata berbunyi:

“Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya.”

Hal ini mengandung maksud bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun demikian, ketentuan itu terdapat pengecualiannya sebagaimana dalam Pasal 1317 KUH Perdata yang menyatakan:

“Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu.”

Pasal ini mengkonstruksikan bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian/kontrak untuk kepentingan pihak ketiga, dengan adanya suatu syarat yang ditentukan. Sedangkan di dalam Pasal 1318 KUH Perdata, tidak hanya mengatur perjanjian untuk diri sendiri, melainkan juga untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak daripadanya. Jika dibandingkan kedua pasal itu maka Pasal 1317 KUH Perdata mengatur tentang perjanjian untuk pihak ketiga, sedangkan dalam Pasal 1318 KUH Perdata untuk kepentingan dirinya sendiri, ahli warisnya dan orang-orang yang memperoleh hak dari yang membuatnya. Dengan demikian, Pasal 1317 KUH Perdata mengatur tentang pengecualiannya, sedangkan Pasal 1318 KUH Perdata memiliki ruang lingkup yang luas.

b. Dasar Hukum Menurut Hukum Islam

Dalam hukum Islam, yang menjadikan sumber hukum pada zaman dahulu sampai sekarang hanyalah al-quran dan sunnah. Dasar hukum keduanya sebagai sumber syara' tanpa ada yang terlibat, sedangkan yang lain tidak dapat dikatakan sebagai sumber hukum kecuali sebatas dalil-dalil syara' saja itupun dengan ketentuan selama adanya dalalah-nya dan merujuk pada *nash-nash* yang terdapat pada kedua sumber hukum yaitu al-quran dan sunnah.³⁷

1. Al-Qur'an

Allah berfirman dalam surat al-baqarah ayat 282 :

³⁷ Burhanuddin S, *Hukum Kontrak Syariah*, (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2009), hlm

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُبَ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۚ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا ۚ فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ ۚ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ ۖ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ ۚ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا ۚ وَلَا تَسْأَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ۚ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ۚ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا ۗ وَأَشْهَدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ ۚ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۚ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُوقٌ بِكُمْ ۗ وَانْفُوا اللَّهَ ۖ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ ۗ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jika tak ada dua oang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka yang seorang mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu. (Al- Baqarah : 282)

2. Hadist

عن ابي هريرة رفعه قال قال الله تعالى انا ثالث الشريكين ما لم يحن احدهما صاحبه فاذا خانه خرجت من بينهما.

(رواه ابو داود و الحاكم)

HR Abu Dawud dan Hakim

“Allah SWT telah berfirman (dalam Hadits Qudsi-Nya), ‘Aku adalah yang ketiga dari dua orang yang berserikat selama salah seorang diantaranya tidak berkhianat terhadap temannya. Apabila salah seorang diantara kedua berkhianat, maka aku keluar dari perserikatan keduanya.’56

3. Ijtihad

Sumber hukum Islam yang ketiga adalah ijtihad yang dilakukan dengan menggunakan akal atau *ar-ra'yu*. Posisi akal dalam ajaran Islam memiliki kedudukan yang sangat penting. Penggunaan akal untuk berijtihad telah dibenarkan oleh Nabi Muhammad SAW.

Kedudukan ijtihad dalam bidang muamalat memiliki peran yang sangat penting. Hal ini disebabkan, bahwa sebagian besar ketentuan-ketentuan muamalat yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadis bersifat umum. Ijtihad dalam masalah Hukum Perjanjian Syariah dilakukan oleh para Imam Mazhab, seperti Hanafi, Maliki, Syafi'i dan Hanbali.

Bentuk ijtihad kontemporer dari para ulama kini telah terbentuk Dewan Syariah Nasional (DSN) yang merupakan bagian dari Majelis Ulama Indonesia (MUI). Inilah yang memungkinkan Hukum Perjanjian Syariah dapat mengikuti perkembangan zamannya. Dengan menggunakan hasil ijtihad, para ulama kontemporer yang sangat mengerti mengenai teknis transaksi bisnis yang berlaku

di zaman modern sekarang ini, namun Hukum Perjanjian Syariah tetap dapat dijalankan sesuai dengan kaidah aslinya.³⁸

B. Hukum Perjanjian Kerja (*Ijārah*) Menurut Hukum Islam

1. Pengertian, Dasar Hukum, Rukun dan Syarat *Ijārah*

Sewa menyewa diistilahkan dengan *ijārah*, Secara etimologis, kata *ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *iwadu* pengganti. Oleh karena itu, *tsawab* ‘pahala’ disebut juga dengan *al-ajru* ‘upah’. Dalam syariat Islam, *ijārah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi. *Ijārah* (sewa) adalah kepemilikan manfaat atas barang. Akad *ijārah* mengharuskan penggunaan manfaat dan bukan barang itu sendiri.³⁹

Ada beberapa definisi *ijārah* yang dikemukakan oleh ulama fikih.

- a. Menurut Hanafiah bahwa *Ijārah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta.⁴⁰
- b. Menurut Malikiyah bahwa *Ijārah* adalah suatu akad yang memberikan hak milik atas manfaat suatu barang yang mubah untuk masa tertentu dengan imbalan yang bukan berasal dari manfaat.⁴¹
- c. Menurut Syafi’iyah definisi akad *Ijārah* adalah suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu.⁴²
- d. Menurut Sayyid Sabiq, *al-ijārah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian.⁴³
- e. Menurut Amir Syarifuddin *al-ijārah* secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *Ijārah al-‘Ain*, seperti sewa-menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga

³⁸ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2005), hlm. 42-44

³⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 113-114.

⁴⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2015), hlm. 316.

⁴¹ Alī Fikrī, *Al-Muāmalat Al-Mādiyah wa al-Ādabiyah*, Mustāfa Al-Bābī Al-Halabī. (Mesir: 1358H), cet. 1, hlm. 87.

⁴² Taqiyuddin Abu Bakar bin Muhammad, *Kifāyah Al-Akhyār fī Hilli Ghāyah Al-Ikhtishār. Juz I*, Dar Al-‘Ilmi, Surabaya, t.t., hlm. 249.

⁴³ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Beirut: Dar kitab Al-Arabi, 1971), Jilid III, hlm. 177

seseorang disebut *Ijārah ad-Dzimah* atau upah-mengupah, seperti upah mengetik skripsi. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks *fiqh* disebut *al-Ijārah*.⁴⁴

- f. Menurut Suhrawadi K. Lubis dan Farid Wajdi dalam bukunya yang berjudul *Hukum Ekonomi Islam* mengatakan bahwa *Ijārah* (sewa-menyewa) adalah pengambilan manfaat sesuatu benda. Dengan perkataan lain, terjadinya sewa-menyewa, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan tersebut. Dalam hal ini, dapat berupa manfaat barang seperti kendaraan, rumah dan manfaat karya seperti pemusik, bahkan dapat juga berupa karya pribadi seperti pekerja.⁴⁵
- g. Menurut Sulaiman Rasjid, *Ijārah* (Sewa-menyewa) adalah akad atas manfaat (jasa) yang dimaksud lagi diketahui, dengan tukaran yang diketahui, menurut syarat-syarat yang akan dijelaskan kemudian.⁴⁶

Berdasarkan defenisi-defenisi di atas dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip di antara para ulama dalam mengartikan *Ijārah* dan dapat diambil intisari bahwa *Ijārah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Dengan demikian, objek sewa-menyewa adalah manfaat atas dari suatu barang (bukan barang). Misal, seseorang yang menyewa sebuah rumah untuk dijadikan tempat tinggal selama satu tahun dengan imbalan Rp. 3.000.000,00.- (tiga juta rupiah), ia berhak menempati rumah itu untuk waktu satu tahun, tetapi ia tidak memiliki rumah tersebut.⁴⁷

Sebagaimana perjanjian lainnya, *Ijārah* atau sewa-menyewa merupakan perjanjian yang bersifat konsensual (kesepakatan). Perjanjian itu mempunyai kekuatan hukum, yaitu Apabila akad sudah berlangsung pihak yang menyewa (*mū'jir*) wajib menyerahkan barang (*ma'jūr*) kepada penyewa (*musta'jir*) dan

⁴⁴Amir Syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2003), Cet. II, hlm. 216.

⁴⁵Suhrawardi K. Lubis dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 156.

⁴⁶Sulaiman Rasjid, *Fiqh Islam (Hukum Fiqh Lengkap)*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo. 2015), hlm. 303.

⁴⁷Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2015), hlm. 317.

setelah diserahkannya manfaat barang atau benda maka penyewa wajib pula menyerahkan uang sewanya (*ujrah*).

Adapun Dasar Hukum *Ijārah* Para *fuqaha* sepakat bahwa *ijārah* merupakan akad yang dibolehkan oleh syara', kecuali beberapa ulama, seperti Abu Bakar Al-Asham, Isma'il bin 'Aliyah, Hasan Al-Bashri, Al-Qasyani, Nahrawani, dan Ibnu Kisan. Mereka tidak memperbolehkan *ijārah*, karena *ijārah* adalah jual beli manfaat, sedangkan manfaat pada saat dilakukannya akad, tidak bisa diserahkan terimakan. Setelah beberapa waktu barulah manfaat itu dapat dinikmati sedikit demi sedikit. Sedangkan sesuatu yang tidak ada pada waktu akad tidak boleh diperjual belikan. Akan tetapi, pendapat tersebut disanggah oleh Ibnu Rusyd, bahwa manfaat walaupun pada waktu akad belum ada, tetapi pada galibnya ia (manfaat) akan terwujud, dan inilah yang menjadi perhatian serta pertimbangan syara'.⁴⁸

Alasan Jumhur ulama tentang dibolehkannya *ijārah* adalah:

- a. QS. Ath-Thalāq (65) ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ^ط (الطلاق: 6)

- b. QS. Al-Qashash (28) ayat 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (القصص: 26)

⁴⁸Muhammad Ibnu Rusyd Al-Qurthubi, *Bidāyah Al-Mujtahid wa Nihāyah Al-Muqtashid*, Juz 2, Dar Al-Fikr, t.t., hlm. 166.

c. Hadits Aisyah:

عن عروة بن الزبير أن عائشة رضي الله عنها زوج النبي صلى الله عليه وسلم قالت: واستأجر

رسول الله صلى الله عليه وسلم وأبو بكر رجلا من بني الدليل هاديا خريتنا وهو على دين كفار

قزيش فدفعا إليه راحلتيهما ووعداه غارثور بعد ثلاث ليال براحتيهما صبح ثلث

“Dari Urwah bin Zubair bahwa sesungguhnya Aisyah ra. Istri Nabi Muhammad SAW berkata: Rasulullah SAW dan Abu Bakar menyewa seorang laki-laki dari suku Bani Ad-Dayl, penunjuk jalan yang mahir, dan ia masih memeluk agama orang kafir Quraisy. Nabi dan Abu Bakar kemudian menyerahkan kepadanya kendaraan mereka, dan mereka berdua menjanjikan kepadanya untuk bertemu di Gua Tsaur dengan kendaraan mereka setelah tiga hari pada pagi hari Selasa”. (HR. Al-Bukhari)⁴⁹

d. Hadits Ibnu Abbas

إحتجم واعط الحجام أجره (رواه البخاري و مسلم)

“Dari Ibnu Abbas ra. Ia berkata: Nabi Muhammad SAW berbekam dan beliau memberikan kepada tukang bekam itu upahnya”. (HR. Al-Bukhari)⁵⁰

e. Hadits Ibnu ‘Umar:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه (رواه ابن ماجه)

“Dari Ibnu ‘Umar ra. Ia berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah kepada tenaga kerja itu upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah).⁵¹

Berdasarkan ayat-ayat Al-qur’an dan hadis Nabi Muhammad SAW tersebut jelaslah bahwa tujuan disyariatkannya *ijārah* atau sewa-menyewa adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Banyak orang

⁴⁹ Muhammad bin Isma’il Al-Bukhari, *Matan Al-Bukhārī Masykul Bihasyiyah As-Sindi*, Juz 2, Dar Al-Fikri, Beirut, t.t., hlm. 33.

⁵⁰ Muhammad bin Isma’il Al-Bukhari Ibid., Juz 2, hlm. 36.

⁵¹ Muhammad bin Isma’il Al-Kahlani, *Subulu As-Salam*, Juz 3, Maktabah Mustāfa Al-Bābī Al-Halabī, Mesir, cet. IV, 1960, hlm. 81.

yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja. Dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya *al-ijārah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.⁵²

Disamping itu Al-qur'an dan sunnah, dasar hukum *ijārah* adalah *ijma'*. Sejak zaman sahabat sampai sekarang *ijārah* telah disepakati oleh para ahli hukum Islam, kecuali beberapa ulama yang telah disebutkan di atas. Hal tersebut dikarenakan masyarakat sangat membutuhkan akad ini. Dalam kenyataan kehidupan sehari-hari, ada orang kaya tidak memiliki beberapa rumah yang tidak ditempati. Di sisi lain ada orang yang tidak memiliki tempat tinggal. Dengan dibolehkannya *ijārah* maka orang yang tidak memiliki tempat tinggal dapat menempati rumah orang lain yang tidak digunakan untuk beberapa waktu tertentu, dengan memberikan imbalan berupa uang sewa yang disepakati bersama, tanpa harus membeli rumahnya.⁵³

Mengenai Rukun dan Syarat *Ijārah* Menurut Hanafiyah, rukun *ijārah* hanya satu, yaitu *ijāb* dan *qabul*, dari dua belah pihak yang bertransaksi. Adapun menurut Jumhur ulama, rukun *ijārah* ada empat, yaitu:

- a. Dua orang yang berakad.
- b. *Shīghat*, yaitu *ijāb* dan *qabul*.
- c. Sewa atau imbalan.

⁵²Abdul Rahman Ghazaly, Ghufuran Ihsan dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 278.

⁵³Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, hlm. 320.

d. Manfaat.⁵⁴

Perbedaan pendapat mengenai rukun akad ini sudah banyak dibicarakan dalam akad-akad yang lain, seperti jual beli, dan lain-lain. Oleh karena itu, hal ini tidak perlu diperpanjang lagi.⁵⁵

Seperti halnya dalam akad jual beli, syarat-syarat *ijārah* ini juga terdiri atas empat jenis persyaratan, yaitu:

1. Syarat *in'iqāḍ* (syarat terjadinya akad)

Syarat terjadinya akad berkaitan dengan '*Āqid*, akad dan objek akad. Syarat yang berkaitan dengan '*Āqid* adalah berakal dan *mumayyiz* menurut Hanafiah dan *baligh* menurut Syafi'iyah serta Hanabilah. Dengan demikian, akad *ijārah* tidak sah apabila pelakunya (*mu'jir* dan *musta'jir*) gila atau masih di bawah umur. Menurut Malikiyah, *tamyīz* merupakan syarat dalam sewa-menyewa dan jual beli, sedangkan *baligh* merupakan syarat untuk kelangsungan (*nafadz*). Dengan demikian, apabila anak yang *mumayyiz* menyewakan dirinya (sebagai tenaga kerja) atau barang yang dimilikinya, maka hukum akadnya sah, tetapi untuk kelangsungannya menunggu izin walinya.⁵⁶

2. Syarat *nafadz* (berlangsungnya akad)

Untuk kelangsungan (*nafadz*) akad *ijārah* disyaratkan terpenuhinya hak milik atau wilayah (kekuasaan). Apabila si pelaku ('*Āqid*) tidak mempunyai hak kepemilikan atau kekuasaan (wilayah), seperti akad yang dilakukan oleh

⁵⁴ Ahmad Wardi Muslich, "*Fiqh Muamalat*", hlm. 3803.

⁵⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, hlm. 321.

⁵⁶ Alauddin Al-Kasani, *Badā'i' Ash-shanā'i' fī Tartib Asy-Syarā'i'*, hlm. 18.

fudhuli, maka akadnya tidak bisa dilangsungkan, dan menurut Hanafiah dan Malikiyah statusnya *mauquf* (ditangguhkan) menunggu persetujuan si pemilik barang. Akan tetapi, menurut Syafi'iyah dan Hanabilah hukumnya batal, seperti halnya jual beli.⁵⁷

3. Syarat sahnya akad

Untuk sahnya *ijārah* harus dipenuhi beberapa syarat yang berkaitan dengan 'aqid (pelaku), *ma'qud 'alaih* (objek), sewa atau upah (*ujrah*) dan akadnya sendiri. Syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut⁵⁸:

- 1) Persetujuan kedua belah pihak, sama halnya dalam jual beli.

Ijārah termasuk kepada perniagaan (*tijarah*), karena di dalamnya terdapat tukar-menukar harta.

- 2) Objek akad yaitu manfaat harus jelas, sehingga tidak menimbulkan perselisihan. Kejelasan tentang objek akad *Ijārah* bisa dilakukan dengan menjelaskan:

- a) Objek manfaat, penjelasannya bisa dengan mengetahui benda yang disewakan. Apabila seorang mengatakan, “Saya sewakan kepadamu salah satu dari dua rumah ini”, maka akad *ijārah* tidak sah, karena rumah yang mana yang akan disewakan belum jelas.
- b) Masa manfaat, penjelasan tentang masa manfaat diperlukan dalam kontrak rumah tinggal berapa bulan atau tahun, kios, atau kendaraan, misalnya berapa hari disewa.

⁵⁷Alauddin Al-Kasani, *Badāi' Ash-shanāi' fī Tartīb Asy-Syarāi'*, hlm. 20.

⁵⁸Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, hlm. 322.

c) Jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh tukang dan pekerja.

Penjelasan ini diperlukan agar antara kedua belah pihak tidak terjadi perselisihan. Misalnya, pekerjaan membangun rumah sejak fondasi sampai terima kunci, atau pekerjaan menjahit baju jas lengkap dengan celana, dan ukurannya jelas.

- 3) Objek akad *Ijārah* harus dapat dipenuhi, baik menurut hakiki maupun syar'i. Dengan demikian, tidak sah menyewakan sesuatu yang sulit diserahkan secara hakiki, seperti menyewakan kuda yang binal untuk dikendarai. Atau tidak bisa dipenuhi secara syar'i, seperti menyewa tenaga wanita yang sedang haid untuk membersihkan masjid, atau menyewa dokter untuk mencabut gigi yang sehat, atau menyewa tukang sihir untuk mengajar ilmu sihir. Sehubungan dengan syarat ini Abu Hanifah dan Zufar berpendapat bahwa tidak boleh menyewakan benda milik bersama tanpa mengikutisertakan pemilik syarikat yang lain, karena manfaat benda milik bersama tidak bisa diberikan tanpa persetujuan semua pemilik. Akan tetapi menurut jumhur *fuqaha* menyewakan barang milik bersama hukumnya dibolehkan secara mutlak, karena manfaatnya bisa dipenuhi dengan cara dibagi antara pemilik yang satu dengan yang lain.
- 4) Manfaat yang menjadi objek akad harus manfaat yang dibolehkan oleh syara'. Misalnya menyewa buku untuk dibaca, dan menyewa rumah untuk tempat tinggal. Dengan demikian, tidak boleh

menyewa rumah untuk tempat maksiat, seperti pelacuran atau perjudian, atau menyewa orang untuk membunuh orang lain, atau menganiaya karena dalam hal ini berarti mengambil upah untuk perbuatan maksiat.

- 5) Pekerjaan yang dilakukan itu bukan fardhu dan bukan kewajiban orang yang disewa (*ajir*) sebelum dilakukannya *ijārah*. Hal tersebut karena seseorang yang melakukan pekerjaan yang wajib dikerjakannya, tidak berhak menerima upah atas pekerjaan itu. Dengan demikian, tidak sah menyewakan tenaga untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang sifatnya *taqarrub* dan taat kepada Allah, seperti shalat, puasa, haji, menjadi imam, adzan dan mengajarkan Al-qur'an, karena semuanya itu mengambil upah untuk pekerjaan yang fardhu dan wajib. Pendapat ini disepakati oleh Abu Hanifah dan Hanabilah. Akan tetapi ulama *mutaakhirin* dari Hanafiah mengecualikan dari ketentuan tersebut dalam hal mengajarkan Al-qur'an dan ilmu-ilmu agama. Mereka membolehkan mengambil upah untuk pekerjaan tersebut dengan menggunakan *istihsan*, setelah orang-orang kaya dan *baitul mal* menghentikan pemberian imbalan kepada mereka. Apabila tidak ada yang mengajarkan Al-qur'an dan ilmu-ilmu agama karena kesibukan mencari nafkah dengan bertani dan berdagang misalnya, maka Al-qur'an dan ilmu-ilmu agama akan hilang dan masyarakat akan bodoh. Oleh sebab itu dibolehkan

mengambil upah untuk mengajarkan Al-qur'an dan ilmu-ilmu agama.

- 6) Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaannya untuk dirinya sendiri. Apabila ia memanfaatkan pekerjaan untuk dirinya sendiri maka *ijārah* tidak sah. Dengan demikian, tidak sah *ijārah* atas perbutan taat karena manfaatnya untuk orang yang mengerjakan itu sendiri.
- 7) Manfaat *ma'qud 'alaih* harus sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijārah*, yang biasa berlaku umum. Apabila manfaat tersebut tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijārah* maka *ijārah* tidak sah. Misalnya menyewa pohon untuk menjemur pakain. Dalam contoh ini *ijārah* tidak dibolehkan, karena manfaat yang dimaksud oleh penyewa untuk menjemur pakaian, tidak sesuai dengan manfaat pohon itu sendiri

Adapun Syarat *luzum* (syarat mengikatnya akad) Agar akad *ijārah* itu mengikat, diperlukan dua syarat:

- 1) Benda yang disewakan harus terhindar dari cacat (*'aib*) yang menyebabkan terhalangnya pemanfaatan atas benda yang disewa itu. Apabila terdapat suatu cacat (*'aib*) yang demikian sifatnya, maka orang yang menyewa boleh memilih antara meneruskan *ijārah* dengan pengurangan uang sewa dan membatalkannya.
- 2) Tidak terdapat *udzur* (alasan) yang dapat membatalkan *ijārah*. Misalnya *udzur* pada salah seorang yang melakukan akad, atau pada

sesuatu yang disewakan. Apabila terdapat *udzur*, baik pada pelaku maupun *ma'qad 'alaih*, maka pelaku berhak membatalkan akad. Ini menurut, Hanafiah. Akan tetapi, menurut jumhur ulama, akad *ijārah* tidak batal karena adanya *udzur*, selama objek akad yaitu manfaat tidak hilang sama sekali.

2. Pembagian *Ijārah* dan Hak serta Kewajiban Para Pihak

Secara garis besar *ijārah* dari segi manfaatnya dibagi menjadi dua macam, *pertama*, *ijārah* yang mengambil manfaat atas benda, seperti menyewakan wilayah, tanah, hewan, benda yang lain (*ijārah 'alaal-a'yan*) dan *kedua*, *ijārah* yang mengambil manfaat atas tenaga, tindakan, jasa, seperti para pekerja, buruh bangunan (*ijārah 'alaal-a'mal*).⁵⁹ Sedangkan Ibnu Qudamah membagi *ijārah* menjadi tiga macam, yaitu *pertama*, *ijārah* benda nyata, seperti menyewakan rumah. *Kedua*, *ijārah* jasa jaminan, seperti angkutan. *Ketiga*, *ijārah* pekerjaan/jasa seperti tukang jahit.⁶⁰

Dalam *ijārah a'mal* atau manfaat pekerjaan, akad yang terjadi disini adalah pihak pertama mengambil manfaat dari pekerjaan pihak kedua buruh/pekerja dengan batasan-batasan tertentu, dan pihak kedua akan mendapatkan imbalan berupa upah tertentu pula.

Dalam akad *ijārah* yang dalam hal ini obyeknya adalah pekerjaan, pekerja atau buruh dibagi menjadi dua macam, yaitu:

Pertama, *ajir khas* adalah orang yang disewa dalam jangka waktu tertentu untuk bekerja. Jika waktunya tidak tertentu, *ijārah* menjadi tidak sah.

⁵⁹Wahbahaz-Zuhaili, *Al-Fiqhal-Islamī wa 'Adillatuhu*, Juz IV, hlm. 759.

⁶⁰Ibnu Qudamah *Al-Kafī Fī Fiqh al - Imām al - mujabb al Ahmad Ibn Hanbal*, cet.ke-5, (Beirut: al-Maktabahal - Islami, 1408H/1988M), juz II, hlm. 305

Apabila seorang *ajir khas* menyerahkan diri kepada *musta'jir* untuk suatu masa tertentu, *ajir khas* tidak boleh bekerja pada orang lain, selain orang yang telah berakad dengannya. *Ajir khas* berhak mendapat bayaran penuh apabila *musta'jir* membatalkan *ijārah* sebelum berakhirnya masa yang disepakati, selagi tidak ada uzur yang mengharuskan terjadinya pembatalan (*fasakh*). Seperti *ajir* tidak mampu bekerja atau terserang penyakit yang menyebabkan *ajir* tidak mungkin melakukan tugas kewajibannya. Apabila didapati adanya uzur berupa cela atau lemah, *musta'jir* boleh membatalkan *ijārah*. Dan *ajir khas* tidak mendapatkan bayaran kecuali untuk waktu yang telah dikerjakannya. Dengan demikian, *musta'jir* tidak berkewajiban membayar penuh. Dan bagi *ajir khas* tidak ada kewajiban menjamin kerusakan, kecuali dengan sengaja atau berlebih-lebihan. Apabila terdapat kerusakan yang diakibatkan olehnya secara berlebih-lebihan atau terdapat unsur kesengajaan ia wajib menggantinya, seperti halnya orang-orang yang diberikan amanat.⁶¹

Kedua, ajir musytarak yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang, di mana mereka secara bersama-sama memanfaatkan, seperti tukang celup/pewarna, tukang jahit, pandai besi, tukang kayu dan binatu.⁶² Apabila *ajir musytarak* melakukan kesalahan atas pekerjaannya, maka konsep pertanggung jawabannya kemungkinan ada tiga hal. *Pertama*, kalau kerusakan itu terjadi karena tindakan pelanggaran yang dilakukan sendiri, maka pekerja wajib menggantinya atau menanggung resikonya. *Kedua*, kalau kerusakan itu akibat sesuatu yang berada di luar dirinya, seperti kebakaran

⁶¹ As-Sayyid Sabiq, *Fiqhas-Sunnah* III: hlm. 208-209.

⁶² As-Sayyid Sabiq, *Fiqhas-Sunnah*, III hlm. 209.

atau kebanjiran maka tidak ada kewajiban menanggungnya. *Ketiga*, kalau kerusakan itu karena hal lain di luar dirinya, seperti baju jahitan dimakan tikus maka menurut Abi Yusuf dan Muhammad, wajib menanggung resiko. Sedangkan menurut Abi hanifah tidak. Dalam pandangan Imam Ahmad bin Hanbal tidak ada kewajiban menanggung resiko bagi seorang pekerja, atas kerusakan barang yang tidak ditemukan adanya unsur kelalaian kerja.⁶³

Perjanjian kerja yang telah memenuhi rukun dan syaratnya akan menimbulkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak secara berimbang karena hak dari satu pihak menjadi kewajiban bagi pihak yang lain. Hak dan kewajiban ini harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak yang telah mengikatkan dirinya dalam akad untuk dapat terpenuhinya kebutuhan kedua belah pihak tersebut. Adapun hak dan kewajiban buruh/pekerja secara umum adalah sebagai berikut:⁶⁴

a. Hak atas upah yang telah diperjanjikan

Pada dasarnya upah atau gaji yang diberikan majikan kepada pekerja bukanlah kebaikan hati dari majikan akan tetapi merupakan nilai atau balasan yang diperoleh atas pekerjaan. Oleh karena itu, jika seorang majikan melalaikan kewajibannya untuk membayar upah, maka pekerja berhak untuk menuntutnya. Bagi *ajir khas* hak atas upah ditekankan pada kehadirannya menyerahkan diri untuk melakukan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Sedang bagi *ajir musytarak* hak atas upah ditekankan pada diselesaikannya pekerjaan yang diperjanjikan.

⁶³ Ibnu Qudamah, *Al-Kafī Fī Fiqh* Juz II, hlm. 324

⁶⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, hlm. 192-193.

b. Hak memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya

Keterampilan seseorang merupakan aset pribadi pekerja, bukan milik majikan. Sehingga, ia tidak terbebani untuk melakukan sesuatu yang berada di luar miliknya (ketrampilannya). Dengan kata lain, seseorang berhak untuk menolak suatu pekerjaan yang dirasa berat dan di luar batas kemampuannya.

c. Hak diperlakukan dengan baik

Pekerja berhak atas perlakuan baik dalam kedudukannya sebagai manusia yang berkehormatan. Pekerja berhak memperoleh kenikmatan bekerja, waktu beristirahat cukup, jam bekerja terbatas, dan sebagainya.

d. Hak mendapatkan keselamatan, kesehatan dan perlindungan kerja.

Sebagai konsekuensi akad, pihak majikan bertanggung jawab atas berbagai hal yang menyangkut keselamatan pekerja. Oleh karena itu, pihak pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan perawatan secara teratur agar bisa menjalankan pekerjaan sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja.

Para fuqaha mengharuskan majikan untuk memberikan anggaran biaya perawatan kesehatan bagi setiap orang dalam waktu satu sesi kerja. Biaya tersebut perlu dipersiapkan lebih awal, karena tidak diketahui dengan pasti kapan para pekerja itu akan jatuh sakit. Adalah sebuah kesalahan (dan juga termasuk perbuatan menganiaya) jika majikan membiarkan pekerjanya sakit, di mana yang sakit itu masih menjadi tanggungannya selama dalam jangka waktu yang tercantum dalam perjanjian kerja.

Sedangkan kewajiban buruh yang merupakan hak majikan:

a. Buruh wajib mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan

Kewajiban pekerja mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan terutama menyangkut *ajir khas* (pekerja khusus). Jika menyangkut pekerja umum (*ajir musytarak*) harus disebutkan syarat- syaratnya ketika perjanjian dilakukan dan harus disepakati pihak-pihak yang terlibat.

b. Buruh wajib bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan

Kewajiban pekerja agar bekerja benar-benar pada waktu yang telah diperjanjikan terutama menyangkut manfaat kerja yang diperoleh dengan ketentuan waktu. Dalam waktu bekerja yang telah disetujui, pekerja tidak dibenarkan bekerja untuk orang lain. Jika ditentukan misalnya bekerja sehari selama delapan jam, maka pekerja wajib melakukan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan tersebut. Jika dalam waktu yang telah ditentukan tersebut pekerja datang untuk melakukan pekerjaan, tetapi ternyata tidak ada pekerjaan yang dikerjakan, maka pekerja tersebut telah dipandang bekerja sesuai dengan ketentuan waktu yang telah disetujui oleh kedua belah pihak.

c. Buruh menjalankan pekerjaannya dengan tekun, cermat dan teliti

Kewajiban pekerja untuk bekerja secara cermat diajarkan dalam Hadis riwayat al-Baihaqi yang menyatakan bahwa Allah mencintai pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan cermat. Dari hadis Nabi tersebut diperoleh ketentuan bahwa jika pekerja dengan sengaja mengerjakan pekerjaan secara acak-acakan berarti telah melalaikan kewajiban, dan sekaligus berarti mengkhianati *musta'jir* yang akan mengalami kerugian akibat ulah pekerja. Bekerja tidak cermat atas kesengajaan dapat termasuk kecurangan.

d. Buruh menjaga keselamatan barang yang dikerjakan

Kewajiban menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepada Pekerja menyangkut *ajir khas* dan *ajir musytarak*. Khusus mengenai *ajir khas* dalam al-Qur'an disebutkan:

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَأْتِيَنَّكَ اسْتَأْجَرَهُ إِن خَيْرٌ مِنْ إِسْتَأْجَرْتَ الْقَوِي الْأَمِين (القصص: 26)

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Al-Qasas : 26)

Ayat di atas menceritakan perihwal Nabi Musa yang sebelum diangkat menjadi Rasul pernah menolong dua anak perempuan Nabi Syu'aib. Salah seorang putri Nabi Syu'aib meminta kepada ayahnya agar mempekerjakan Musa (untuk menggembala kambing). Dikatakannya bahwa Musa adalah seorang yang kuat fisiknya dan berwatak jujur. Unsur Kejujuran ditekankan dalam al-Qur'an bagi pekerja yang bekerja pada orang lain. Barang yang diamanatkan kepada pekerja harus dipelihara ibarat harta anak yatim yang wajib dijaga keselamatannya.

e. Buruh wajib mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak

Kewajiban pekerja mengganti kerusakan barang yang termasuk kesewenangannya tertuju kepada pekerja yang merusakkan barang atas kesengajaan atau kelengahan.

3. Berakhirnya Akad *Ijārah*

Akad *ijārah* berakhir apabila terjadi hal-hal berikut:⁶⁵

- a. Objek hilang atau musnah, seperti rumah yang terbakar atau baju yang dijahitkan hilang.
- b. Habisnya tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijārah*. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu adalah jasa seseorang, maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh ulama fiqih.
- c. Menurut ulama *Mazhab* Hanafi, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *ijārah* tidak dapat diwariskan. Akan tetapi menurut jumhur ulama, akad *ijārah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad, karena manfaat bisa diwariskan dan akad *ijārah* sama dengan jual beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad.
- d. Ulama *Mazhab* Hanafi memperbolehkan memfasakh *ijārah*, karena adanya uzur sekalipun dari salah satu pihak. Seperti seseorang yang menyewa toko untuk berdagang, kemudian hartanya terbakar, atau dicuri, atau dirampas atau bangkrut, maka ia berhak memfasakh *ijārah*. Akan tetapi, menurut jumhur ulama, uzur yang bisa membatalkan akad *ijārah* tersebut hanyalah apabila objeknya mengandung cacat atau manfaat yang dituju dalam akad itu hilang

⁶⁵ *Ensiklopedi Hukum Islam*, Abdul Aziz Dahlan (ed.) (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996), hlm. 663.

4. Terminasi Akad Dalam Hukum Perjanjian Islam

Yang dimaksud terminasi akad adalah tindakan mengakhiri perjanjian yang tercipta sebelum dilaksanakan atau sebelum selesai pelaksanaannya. “Terminasi akad” dibedakan dengan “berakhirnya akad”, dimana berakhirnya akad berarti telah selesainya pelaksanaan akad karena para pihak telah memenuhi segala perikatan yang timbul dari akad tersebut sehingga akad telah mewujudkan tujuan yang hendak dicapai oleh para pihak. Sedangkan terminasi aka adalah berakhirnya akad karena difasakh (diputus) oleh para pihak dalam arti akad tidak dilaksanakan karena suatu atau lain sebab.⁶⁶

Istilah hukum yang digunakan oleh ahli-ahli hukum Islam untuk pemutusan akad ini adalah *fasakh*. Hanya saja kata “*fasakh*” terkadang digunakan untuk menyebut berbagai bentuk pemutusan akad, dan kadang-kadang dibatasi untuk menyebut beberapa bentuk pemutusan-pemutusan akad saja. Secara umum *fasakh* (pemutusan) akad dalam hukum Islam meliputi:⁶⁷

1. *Fasakh* terhadap akad fasid, yaitu akad yang tidak memenuhi syarat-syarat keabsahan akad, menurut ahli-ahli hukum Hanafi, meskipun telah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya akad.
2. *Fasakh* terhadap akad yang tidak mengikat (*gair lazim*), baik tidak mengikatnya akad tersebut karena adanya hak *khiyar*(opsi) bagi salah satu pihak dalam akad tersebut maupun karena sifat akad itu sendiri yang sejak semula memang tidak mengikat.

⁶⁶ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 340.

⁶⁷ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 340-341.

3. *Fasakh* terhadap akad karena kesepakatan para pihak untuk memfasakhnya atau karena adanya *urbun*.
4. *Fasakh* terhadap akad karena salah satu pihak tidak melaksanakan perikatannya, baik karena tidak ingin untuk melaksanakannya maupun karena akad mustahil untuk dilaksanakan.

Dalam kaitannya dengan akad *ijārah* yang telah memenuhi rukun dan syarat-syaratnya, penyusun mengesampingkan bentuk *fasakh* pada angka (1) dan (2). Dan bentuk *fasakh* pada angka (3) dan (4) meliputi 4 hal yaitu:⁶⁸

1. Terminasi akad berdasarkan kesepakatan (*al-iqalah*)

Terminasi akad dengan kesepakatan (*al-iqalah*) adalah tindakan para pihak berdasarkan kesepakatan bersama untuk mengakhiri suatu akad yang telah mereka tutup dan menghapus akibat hukum yang timbul, sehingga status para pihak kembali seperti sebelum terjadinya akad yang diputuskan tersebut. Dengan kata lain terminasi akad dengan kesepakatan (*al-iqalah*) adalah kesepakatan bersama para pihak untuk menghapus akad dengan segala akibat hukumnya sehingga seperti tidak pernah terjadi akad. Dengan demikian, akibat hukum dari terminasi akad dengan kesepakatan (*al-iqalah*) tidak hanya berlaku sejak dilakukannya pemutusan, tetapi juga saat dibuatnya akad. Dengan kata lain, *iqalah* mempunyai akibat hukum berlaku surut.⁶⁹

Agar pemutusan akad sah, harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

⁶⁸ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 341.

⁶⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 342.

1. *Iqalah* terjadi atas akad yang termasuk jenis akad yang dapat di *fasakh* (diputuskan).
2. Adanya persetujuan (kesepakatan) kedua belah pihak.
3. Bahwa objek akad masih utuh/ada dan ada di tangan salah satu pihak, yang berarti bila objek telah musnah, *iqalah* tidak dapat dilakukan, dan bila musnah sebagian dapat dilakukan terhadap bagian yang masih utuh dengan memperhitungkan harga secara proporsional.
4. Tidak boleh menambah harga dari pokok, karena *iqalah* adalah suatu pembatalan; namun biaya pembatalan dibebankan kepada yang meminta pembatalan.

Terdapat pula beberapa ketentuan hukum tentang *iqalah*, yaitu:

1. Karena akad terjadi dengan *ijāb* dan *qabul* para pihak, maka yang berhak melakukan *iqahh* adalah para pihak bersangkutan. Namun demikian, hak ini juga diperluas kepada ahli waris, juga wakil (penerima kuasa) dengan kuasa dari pihak yang berhak, serta *fuduli* (pelaku tanpa kewenangan) dengan akibat hukumnya yang baru berlaku setelah mendapat ratifikasi dari yang berhak.
2. Hapusnya akad yang telah dibuat berikut akibat hukumnya dan para pihak dikembalikan kepada status semula seperti sebelum terjadi akad. Karena itu untuk dapat dilakukan *iqalah* disyaratkan bahwa objek akad masih ada.
3. Segala yang berkaitan dengan akad juga bubar, seperti akad penanggungan yang mengikuti akad pokok.

4. Bagi pihak ketiga, *iqalah* merupakan suatu akad baru dalam memberikan perlindungan terhadap pihak ketiga tersebut.
5. Bagi *iqalah* berlaku *khiyar* syarat dan *khiyar* cacat, misalnya penjual menemukan cacat yang terjadi di tangan pembeli pada barang yang dikembalikan pembeli yang tidak diketahui oleh penjual saat melakukan *iqalah*, maka ia berhak mengembalikan barang tersebut kepada pembeli (tidak jadi melakukan *iqalah*).

2. Terminasi akad melalui *urbun*

Ada kalanya suatu akad disertai semacam tindakan hukum para pihak yang memberikan kemungkinan kepada masing-masing untuk memutuskan akad bersangkutan secara sepihak dengan memikul suatu kerugian tertentu. Ini tercermin dalam pembayaran yang dalam hukum Islam dinamakan *urbun* (semacam uang panjar/cekeram). Di kalangan ahli-ahli hukum Islam klasik, *urbun* merupakan institusi yang diperdebatkan apakah sah atau bertentangan dengan hukum Islam. Jumhur ahli hukum Islam klasik berpendapat bahwa *urbun* tidak sah menurut hukum Islam. Dilain pihak, mazhab Hambali termasuk Imam Ahmad sendiri memandang *urbun* sebagai sesuatu yang sah dan tidak bertentangan dengan hukum Islam.⁷⁰

Beberapa KUH Perdata di Negara-negara Islam yang didasarkan kepada hukum syariah juga menerima pandangan Hambali ini yang menganggap *urbun* sebagai sesuatu yang sah. Dalam Kitab Undang-

⁷⁰ Ibn Qudamah, *Al- Mughnī wa Asy-Syarh Al-Kabīr* (Beirut: Dar al-Fikr, 1405H), Juz IV, hlm. 160.

Undang Hukum Muamalat Uni Emirat Arab Pasal 148 dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Irak Pasal 92, sebagaimana dikutip oleh Syamsul Anwar ditegaskan:⁷¹

1. Pembayaran *urbun* dianggap sebagai bukti bahwa akad telah final di mana tidak boleh ditarik kembali kecuali apabila ditentukan lain dalam persetujuan atau menurut adat kebiasaan.
2. Apabila kedua pihak sepakat bahwa pembayaran *urbun* adalah sebagai sanksi pemutusan akad, maka masing-masing pihak mempunyai hak menarik kembali akad; apabila yang memutuskan akad adalah pihak yang membayar *urbun*, ia kehilangan *urbun* tersebut dan apabila yang memutuskan akad adalah pihak yang menerima *urbun*, ia mengembalikan *urbun* ditambah sebesar yang sama.

Ketentuan ini memperlihatkan adanya dua tujuan *urbun*. Pertama, *urbun* dimaksudkan sebagai bukti untuk memperkuat akad di mana akad tidak boleh diputuskan secara sepihak oleh salah satu pihak selama tidak ada persetujuan atau adat kebiasaan yang menentukan lain. Dengan demikian, *urbun* merupakan bagian dari pelaksanaan perikatan salah satu pihak, dan merupakan bagian pembayaran yang dipercepat. Kedua, *urbun* juga dimaksudkan sebagai pemberian hak kepada masing-masing pihak untuk memutuskan akad secara sepihak dalam jangka waktu yang ditentukan dalam adat kebiasaan atau yang disepakati oleh para pihak sendiri dengan

⁷¹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 348.

imbalan *urbun* yang dibayarkan. Apabila yang memutuskan akad adalah pihak pembayar *urbun*, maka ia kehilangan *urbun* tersebut (sebagai kompensasi pembatalan akad) yang dalam waktu yang sama menjadi hak penerima *urbun*. Sebaliknya, apabila pihak yang memutuskan akad adalah pihak penerima *urbun*, ia wajib mengembalikan *urbun* yang telah dibayar mitranya, di samping tambahan sebesar jumlah *urbun* tersebut sebagai kompensasi kepada mitranya atas tindakannya membatalkan akad.

Pasal di atas dengan kedua ayatnya memperlihatkan bahwa pembayaran *urbun* pada dasarnya dimaksudkan sebagai bukti penguat atas akad di mana tidak boleh ditarik kembali tanpa persetujuan pihak lain, sebagaimana tampak jelas pada ayat (1). Sedangkan ayat dua, adalah penyimpangan (perkecualian) dari asas di atas, yaitu bahwa pembayaran *urbun* dimaksudkan sebagai penegasan hak untuk membatalkan akad secara sepihak sehingga itu harus dilakukan berdasarkan kesepakatan secara tegas atau secara diam-diam.

Dari penjelasan di atas tampak bahwa akad yang semula mengikat bagi kedua belah pihak berubah menjadi akad yang tidak mengikat karena adanya *urbun* yang ditujukan untuk menjadi imbalan atas pemutusan akad secara sepihak. Dengan demikian, tampak pula bahwa *urbun* merupakan sarana melalui pemutusan akad dilakukan.⁷²

⁷² Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 348-349.

3. Terminasi akad karena salah satu pihak menolak melaksanakannya

Pada dasarnya, dalam fiqh klasik dijelaskan bahwa akad *mu'awadah*⁷³ yang bersifat lazim dan tidak mengandung *khiyar* (opsi), apabila salah satu pihak tidak melaksanakan perikatannya, pihak lain dalam rangka membebaskan dirinya dari kewajibannya yang tidak diimbangi oleh mitra janjinya, tidak dapat meminta *fasakh* akad atas dasar pihak mitra tersebut cedera janji, namun akadnya tetap berlangsung, yang dapat ia lakukan adalah menuntut mitra janji tersebut untuk melaksanakan Perikatannya atau menuntut *daman* keadaan, dan dasar penuntutan *daman* (ganti kerugian) sesuai dengan tersebut adalah akad itu sendiri.⁷⁴

Namun dalam kaitannya dengan *ijārah*, keadaan untuk dapat memfasakh akad lebih luwes dibanding akad lainnya. Akad *ijārah* dapat difasakh oleh yang menyewakan apabila penyewa tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar sewa, dan pekerja yang menyewakan tenaganya (jasanya) dapat memfasakh akad *ijārah*, apabila pengguna jasanya (*musta'jir*) tidak memenuhi kewajibannya. Hal ini berbeda dengan jual beli, di mana akad jual beli tidak dapat difasakh oleh salah satu pihak apabila pihak lain tidak memenuhi kewajibannya.⁷⁵

4. Terminasi akad karena mustahil dilaksanakan

Apabila tidak dilaksanakannya perikatan oleh salah satu pihak disebabkan oleh alasan eksternal, maka akad batal dengan sendirinya

⁷³ Akad *mu'awadah* atau akad atas beban adalah akad dimana terdapat prestasi yang timbal balik sehingga masing-masing pihak menerima sesuatu sebagai imbalan prestasi yang diberikannya. Misalnya akad jual beli, *ijārah*, perdamaian atas benda dan lain sebagainya.

⁷⁴ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 351.

⁷⁵ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 354.

tanpa perlu putusan hakim karena akad mustahil untuk dilaksanakan. Dan akibat hukum dari putusanya akad karena sebab luar, seperti keadaan memaksa atau keadaan darurat karena adanya bencana, maka para pihak dikembalikan kepada keadaan seperti sedia kala, yaitu seperti seolah-olah tidak pernah terjadi akad.⁷⁶

5. Pengertian *Ijārah*
6. Dasar Hukum *Ijārah*
7. Rukun dan Syarat *Ijārah*
8. Pembagian *Ijārah*
9. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam *Ijārah*
10. Berakhirnya Akad *Ijārah*
11. Terminasi Akad dalam Hukum Perjanjian Islam

C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir di tengah karir. Mendengar istilah PHK, terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan pekerja. Oleh sebab itu, selama ini singkatan ini memiliki arti yang negatif dan menjadi momok menakutkan bagi para pekerja.

Menurut Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 25, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah

⁷⁶ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 360.

pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Manulang (1988) mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian:

- a. Termination, putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.
- b. Dismissal, putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Redundancy, karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin teknologi baru, seperti: penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berakibat pada pengurangan tenaga kerja.
- d. Retrenchment, yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi yang membuat perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya.

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang juga dapat disebut dengan Pemberhentian. Pemisahan memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya maka pembangunan ketengakerjaan melalui peningkatan harkat, martabat dan harga

diri tenaga kerja perlu diatur tersendiri. Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum segala ketentuan dibidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang ini, hak-hak dan perlindungan dasar karyawan pada saat bekerja dilindungi serta hubungan yang harmonis antara karyawan, pemberi kerja, pemerintah dan masyarakat ditingkatkan.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah sebuah upaya untuk menyesuaikan sistem ketenagakerjaan seiring dengan perubahan zaman. Kehadiran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam khasanah hukum ketenagakerjaan yakni:⁷⁷

1. Mensejajarkan istilah buruh dengan pekerja, istilah majikan diganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja, istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.
2. Mengantikan istilah perjanjian perburuhan (*labouragrement*)/ Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan.
3. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara

⁷⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 12-13.

pekerja pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari. Bagi buruh/pekerja wanita berdasarkan Undang-Undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.

4. Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakannya.
5. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada peraturan Perundang-Undangan sebelumnya hal ini tidak diatur.

Selain itu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai kompilasi dari Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) untuk mempelajarinya. Dengan berlakunya Undang-Undang ini beberapa ketentuan Perundang-Undangan peninggalan Belanda dan Perundang-undangan nasional dinyatakan tidak berlaku lagi yaitu:⁷⁸

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1887 No.8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita (*Staatsblad* Tahun 1925

⁷⁸ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 192.

- No.647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda di Atas Kapal (*Staatsblad* Tahun 1926 No.87);
 4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja (*Staatsblad* Tahun 1936 No.208);
 5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (*staatsblad* Tahun 1939 No.545);
 6. Ordonansi No. 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (*Staatsblad* Tahun 1949 No.8);
 7. Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 No.12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun1951No.2);
 8. Undang-Undang No.21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 No. 69, Tambahan Lembaran Negara No.598a);
 9. Undang-Undang No. 3 Tahun 1958 tentang penempatan Tenaga Asing (LembaranNegaraTahun1958No.8);
 10. Undang-Undang No. 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 No.207, Tambahan Lembaran Negara No. 2270);
 11. Undang-Undang No.7 Pnps Tahun 1963 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*Louk Out*) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 No.67);

12. Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara tahun 1969 No.55, Tambahan Lembaran Negara No.2912)
13. Undang-Undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 No.73, Tambahan Lembaran Negara No.3702);
14. Undang-Undang No. 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 No.184, tambahan Lembaran Negara No.3791);
15. Undang-Undang No. 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 3 tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 11 Tahun 1998 tentang Perubahan berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara tahun 2000 No. 240, Tambahan Lembaran Negara No. 4042)

Dengan diberlakukannya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetap saja ada hal-hal normatif yang mendasar yang masih relevan, inilah yang ditampung dalam Undang-Undang ini. Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah dicabut masih tetap berlaku sebelum ditetapkan peraturan baru sebagai pengganti.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai 18 (delapan belas) Bab dan 193 (seratus sembilan puluh tiga) pasal. Kedelapan belas Bab itu meliputi:⁷⁹

1. Landasan, Asas, dan Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan.
2. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan
3. Pemberian Kesempatan dan Perlakuan yang Sama Bagi Tenaga Kerjadan Pekerja/Buruh.
4. Pelatihan Kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktifitas kerja dan produktifitas perusahaan.
5. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggungjawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja.
6. Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan.
7. Pembinaan Hubungan Industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuh kembangkan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara pelaku proses produksi.
8. Pembinaan Kelembagaan dan Sarana Hubungan Industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan

⁷⁹ Penjelasan Umum Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

9. Perlindungan Pekerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan anak dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan social tenaga kerja.
10. Pengawasan Ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan Perundang-Undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.
3. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab.⁸⁰ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.⁸¹

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan lain-lain.⁸²

⁸⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 185.

⁸¹ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (25).

⁸² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.

D. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pengaturan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi; pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸³

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi. Tahapan-tahapan tersebut dimaksudkan untuk pencegahan PHK. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:⁸⁴

a. Pembinaan Pekerja

Upaya pencegahan yang dapat dilakukan oleh pengusaha adalah melakukan pembinaan terhadap pekerja. Bentuknya:

- i. Memberikan pendidikan dan latihan atau mutasi.
- ii. Memberikan peringatan kepada pekerja baik secara tertulis maupun secara lisan. Surat Peringatan Tertulis (SPT) melalui tiga tahap, yaitu peringatan pertama, peringatan kedua, dan peringatan ketiga. Tahapan-tahapan peringatan ini dapat diabaikan kalau pekerja melakukan kesalahan berat. Masa berlaku setiap surat

⁸³ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 150.

⁸⁴ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK* (Tangerang: Agromedia Pustaka, 2007), hlm. 14-16.

peringatan tersebut selama enam bulan.

Masa berlaku peringatan selama enam bulan tersebut tidak berlaku mutlak. Apabila belum berakhir masa enam bulan, pekerja melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) masih dalam waktu tenggang enam bulan, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua yang berjangka waktu enam bulan sejak penerbitannya.

Selanjutnya setelah diberikan surat peringatan kedua, pekerja masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, PP atau PKB, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan terakhir (ketiga) yang berlaku selama enam bulan juga. Apabila dalam kurun waktu enam bulan setelah penerbitan peringatan ketiga, pekerja masih juga melakukan pelanggaran perjanjian kerja, PP atau PKB barulah pengusaha melakukan PHK. Untuk kasus-kasus tertentu seorang pekerja dapat diberikan langsung peringatan terakhir seperti:

- a. Setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak seperti tercantum dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.
- b. Dengan sengaja atau lalai yang mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaannya.
- c. Tidak melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di semua bidang tugas yang ada.
- d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja,

PP atau PKB yang dapat dikenakan sanksi peringatan terakhir.

b. Merumahkan Pekerja

Proses pencegahan PHK massal adalah dengan merumahkan pekerja. Untuk merumahkan pekerja ada dua pilihan yang dapat dilakukan antara lain:

1. Pekerja tetap mendapat upah secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, PP atau PKB.
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh, harus dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya pekerja akan dirumahkan. Bila tidak tercapai kesepakatan salah satu pihak dapat memperselisihkan masalahnya ke lembaga penyelesaian PHI.

c. Memberi Penjelasan Secara Transparan kepada Pekerja

Bila keadaan keuangan perusahaan tidak memungkinkan untuk menghindari PHK, pengusaha dapat melakukan upaya memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan. Untuk itu tahapan-tahapan yang mesti dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas
2. Mengurangi shift
3. Membatasi atau menghapus kerja lembur
4. Mengurangi jam kerja
5. Mengurangi hari kerja

6. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir
7. Tidak memperpanjang kontrak kerja bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
8. Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat.

Namun, bila upaya-upaya pencegahan tersebut tidak berhasil dan PHK tidak terhindarkan, maka untuk sampai ke tindakan PHK, harus melalui beberapa tahapan lagi. Tahapan pertama adalah PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja. Apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI.⁸⁵ Selama menunggu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja, namun pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang dapat diterima pekerja.⁸⁶

d. Larangan-larangan PHK

Masih dalam kaitan dengan pencegahan PHK, diatur pula larangan bagi pengusaha melakukan PHK untuk alasan-alasan tertentu. Dan, bila pengusaha melakukan PHK maka PHK tersebut batal demi hukum. Alasan-alasan PHK yang dilarang dan batal demi hukum tersebut adalah:⁸⁷

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus- menerus.

⁸⁵ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151.

⁸⁶ Pasal 155

⁸⁷ Pasal 153.

2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
4. Pekerja menikah
5. Pekerja perempuan hamil
6. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan SP di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB
8. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

3. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam literatur Hukum Ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pengusaha berhak untuk melakukan PHK terhadap pekerja apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan telah dilakukan. Untuk melakukan PHK juga harus melalui prosedur dan disertai alasan-alasan yang kuat. PHK yang dilakukan pengusaha disebabkan oleh banyak faktor. Adapun jenis PHK oleh pengusaha adalah sebagai berikut:

a. PHK karena pelanggaran/kesalahan berat

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan pelanggaran/kesalahan berat sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-

undangan.

7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.⁸⁸

Kesalahan berat dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. Pekerja tertangkap tangan saat melakukan pelanggaran.
- b. Pekerja mengakui perbuatannya tanpa tekanan.
- c. Adanya laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.⁸⁹

Untuk pekerja yang tugas dan fungsinya mewakili perusahaan secara langsung bila di-PHK karena alasan melakukan pelanggaran berat dapat memperoleh uang penggantian hak. Sedangkan untuk pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung selain uang penggantian hak juga diberikan uang pisah yang

⁸⁸ Pasal 158 ayat (1).

⁸⁹ Pasal 158 ayat (2).

besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB.

PHK dengan alasan pekerja telah melakukan pelanggaran berat tersebut dapat ditolak oleh pekerja dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁹⁰

b. PHK karena pekerja dijerat pidana

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena pekerja yang bersangkutan dalam proses perkara pidana. Namun, ada syarat yang harus dipenuhi untuk PHK dengan alasan tersebut, syaratnya adalah:

1. Bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan, dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.
2. Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum enam bulan dan pekerja yang bersangkutan dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja yang bersangkutan tanpa harus mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Hak pekerja yang ter-PHK karena dijerat pidana tersebut mendapat uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak

⁹⁰ Pasal 159.

sesuai ketentuan.⁹¹

c. PHK karena pekerja ditahan aparat berwajib

Pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang ditahan oleh pihak berwajib. Jika pekerja ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya, yaitu istri, anak atau orangtua yang sah yang menjadi tanggungan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, PP atau PKB. Kewajiban yang harus diberikan pengusaha kepada keluarga pekerja, adalah tergantung pada jumlah anggota keluarga yang ditanggung pekerja yang bersangkutan. Rinciannya adalah sebagai berikut:⁹²

1. Untuk satu orang tanggungan: 25% dari upah
2. Untuk dua orang tanggungan: 35% dari upah
3. Untuk tiga orang tanggungan: 45% dari upah
4. Untuk empat orang tanggungan atau lebih: 50% dari upah.

Bantuan tersebut diberikan untuk paling lama, enam bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak berwajib.⁹³

d. PHK karena pekerja mangkir

Alasan lain bagi pengusaha untuk mem-PHK pekerja adalah mangkirnya pekerja selama lima hari berturut-turut. Pengusaha

⁹¹ Pasal 160 ayat (7).

⁹² Pasal 160 ayat (1).

⁹³ Pasal 160 ayat (2).

berkewajiban selama kurun waktu tersebut untuk memanggil pekerja tersebut dua kali secara tertulis dan apabila pekerja tersebut tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka pengusaha berhak untuk melakukan PHK.

Namun, bila pada hari pertama pekerja masuk kerja dan langsung menyerahkan surat keterangan yang sah dan menjelaskan alasan mengapa ia tidak masuk kerja, maka pengusaha tidak dapat menjadikan alasan tersebut untuk melakukan PHK.

e. PHK karena pekerja melakukan pelanggaran disiplin

Pengusaha dapat pula melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Dan pekerja yang bersangkutan berhak mendapat uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

f. PHK karena perusahaan jatuh pailit

Bila perusahaan pailit maka pengusaha dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk melakukan PHK terhadap pekerja dengan syarat, setiap pekerja yang di-PHK diberikan pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

g. PHK karena perusahaan tutup, karena merugi, atau karena alasan`
force majeure

Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan tersebut di atas, wajib memberikan sebesar satu kali ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

- h. PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja

Apabila terjadi perubahan status perusahaan dengan alasan-alasan tersebut, maka pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja dan hal ini tidak dianggap sebagai pengunduran diri biasa. Dan karena itu pengusaha wajib memberikan satu kali ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

- i. PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja

Apabila setelah perubahan status tersebut ternyata pengusaha justru tidak mau melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja sebelum perusahaan berubah status, maka PHK seperti ini disamakan dengan PHK karena perampingan (efisiensi). Untuk itu pengusaha wajib memberikan dua kali ketentuan uang pesangon, satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

- j. PHK karena perusahaan tutup atau pengurangan tenaga kerja (efisiensi) bukan karena merugi atau alasan memaksa

Pengusaha berhak untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya dengan alasan efisiensi atau perampingan organisasi perusahaan. Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan tersebut wajib

memberikan dua kali ketentuan uang pesangon, satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

- k. PHK karena pekerja sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja melebihi 12 bulan.

Apabila pengusaha melakukan PHK terhadap orang yang sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja dan pekerja tidak dapat bekerja melebihi 12 bulan, maka pekerja berhak mendapat dua kali ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendaknya. Dengan demikian PHK oleh pekerja ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari pekerja itu sendiri. Dari segi kompensasi, PHK yang dikehendaki pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu PHK dengan mendapat kompensasi, dan PHK yang tanpa kompensasi. PHK oleh pekerja yang berhak memperoleh kompensasi apabila PHK tersebut sesuai prosedur yang ditetapkan Undang-Undang ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, PP atau PKB.⁹⁴ Berikut jenis PHK oleh pekerja:

- a. PHK karena pengusaha melakukan kesalahan kepada pekerja

Pekerja dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga

⁹⁴ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*, hlm. 33.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja
2. Membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja
5. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yangdiperjanjikan
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.⁹⁵

PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon dua kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat(4).

b. PHK karena pekerja mengundurkan diri

Pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan

⁹⁵ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 169 ayat (1).

dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada pekerja yang bersangkutan memperoleh kompensasi PHK berupa uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4). Bagi pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB. Pekerja yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud diatas harus memenuhi syarat:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri

3. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Dalam hal ini, baik pengusaha maupun pekerja bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berakhir dengan sendirinya tanpa perlu menunggu penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini dapat terjadi dalam:⁹⁶

- a. PHK terhadap pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja, apabila telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.

⁹⁶Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*, hlm.36.

- b. PHK terhadap pekerja yang mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha
- c. PHK karena berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
- d. PHK terhadap pekerja yang mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, PP, PKB atau peraturan perundang-undangan lainnya
- e. PHK karena pekerja meninggal dunia. Pengusaha diwajibkan member santunan kepada ahli waris pekerja yang sah, berupa dua kali ketentuan uang pesangon, satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Meninggalnya pengusaha tidak berakibat berakhirnya hubungan kerja kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, PP atau PK
- f. PHK terhadap pekerja yang mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil pengusaha dua kali secara patut.

BAB III
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI HUKUM
ISLAM

A. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Perkara: No. 01/G/2013/PHI.PLG.

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pelaku usaha yang lazimnya disebut dengan PHK dapat disebabkan oleh beberapa hal yang diantaranya berakhirnya jangka waktu kesepakatan kerja yang dibuat, adanya kesalahan berat yang dilakukan pekerja dan alasan lainnya sehingga menyebabkan berakhirnya hubungan kerja tersebut, pihak yang sangat dirugikan dalam hal berakhirnya kesepakatan kerja adalah pekerja sebagai pihak yang lemah karena akan kehilangan sumber penghasilan utama dan sulitnya untuk mendapatkan pekerjaan yang baru, apalagi jika pekerja tersebut tidak memiliki keahlian lainnya.

Berakhirnya hubungan kerja yang disebabkan oleh berakhirnya jangka waktu kesepakatan kerja yang dibuat, mungkin tidak menimbulkan permasalahan sepanjang pelaku usaha sebagai pemberi kerja memenuhi hak-hak pekerja, hal ini karena para pihak menyadari atau mengetahui kapan berakhirnya hubungan kerja sehingga telah mempersiapkan segala dampak yang ditimbulkan dari berakhirnya hubungan kerja tersebut, tetapi berbeda halnya jika berakhirnya suatu hubungan kerja disebabkan oleh perselisihan yang timbul antara pekerja

dengan pelaku usaha keadaan ini membawa dampak bagi para pihak terutama pekerja.

Untuk dapat mengemukakan apa yang menjadi alasan PHK pada perkara putusan No.01/G/2013/PHI.PLG yang dimaksud dengan Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan suatu permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarga serta suatu permulaan dari berakhirnya kemampuan untuk memberikan penghidupan yang layak bagi keluarganya.⁹⁷

Dalam penjelasan bab terdahulu, Zaeni Asyhadie mendefenisikan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.

Telah dijelaskan pada bab terdahulu Lalu Husni menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pelaku usaha karena berbagai sebab yang dapat datang dari pelaku usaha maupun dari pekerja itu sendiri.

Sebagaimana pada bab terdahulu, diatur dalam pasal 1 angka 25, Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “ pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha” .⁹⁸

⁹⁷ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1998, hlm 115

⁹⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 25

Berdasarkan dari defenisi pemutusan hubungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pada pokoknya pemutusan hubungan kerja merupakan suatu perbuatan yang bertujuan untuk mengakhiri ikatan kerja yang telah disepakati yang disebabkan oleh beberapa hal dan dapat timbul dari pekerja itu sendiri maupun dari pelaku usaha sebagai pihak pemberi kerja.

Seperti telah dijelaskan pada bab terdahulu mengenai kebebasan berkontrak dapat disimpulkan dari ketentuan pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa semua kontrak atau perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Maksud pasal tersebut adalah kontak atau perjanjian itu sah jika disepakati oleh kedua belah pihak. Lebih lanjut dijelaskan pada pasal 1320 KUH Perdata maksud dari kata sepakat adalah kedua belah pihak yang membuat perjanjian setuju mengenai hal-hal yang pokok dalam kontrak atau perjanjian. Syarat sah dari perjanjian adanya kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, adanya objek dan adanya klausa yang halal.

Dari hasil penelitian penulis telah terjadi PHK secara sepihak dan tanpa alasan. Kasus posisinya adalah sebagai berikut :

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Sebuah Yayasan Pendidikan di Kota Palembang sebagai pihak pemberi kerja dapat dilihat dalam Putusan Perkara No. 01/G/2013/PHI.PLG antara salah satu Dosen di Universitas (***) Swasta tersebut sebagai penggugat dan sebuah Yayasan Pendidikan di Kota Palembang sebagai tergugat.

Penggugat adalah Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas (***) Swasta tersebut selama 22 tahun 6 bulan terhitung sejak 25 Juni 1990 di PHK tanpa alasan yang jelas. Kasus ini bermula dari penggugat melanjutkan studi ke jenjang pendidikan S3 di Universitas Sriwijaya dengan Beasiswa Pendidikan Pasca Sarjana (BPPS) dari Dikti, namun hingga beasiswa BPPS habis tergugat belum dapat menyelesaikan studinya, dengan demikian biaya kuliah harus ditanggung sendiri oleh penggugat, karena penggugat tidak mampu akhirnya penggugat mendapat surat pemberhentian sebagai mahasiswa (Drop Out). Karena pemberhentian tugas belajar penggugat bersedia menjalankan tugasnya kembali sebagai dosen, namun pihak Universitas (***) swasta dimana tempat penggugat bekerja berkeberatan mengaktifkan penggugat kembali sebagai dosen jika penggugat belum mengembalikan seluruh beasiswa ke Universitas Sriwijaya, karena menurut tergugat bahwa penggugat telah melanggar perjanjian BPPS, bilamana tidak dapat menyelesaikan studi penggugat harus mengembalikan semua beasiswa, penggugat bersedia mengembalikan dengan cara mencicil.⁹⁹

Penggugat berulang kali menulis surat kepada Tergugat perihal Status Kepegawaian, namun jawaban tergugat adalah sama, belum bisa mengaktifkan status dosen tergugat jika belum menyelesaikan pengembalian beasiswa BPPS, akhirnya pada tanggal 28 Juli 2012 Penggugat mendapatkan surat keputusan pertama dari pihak tergugat yang menyatakan “memberhentikan penggugat secara tidak hormat dengan masa kerja 17 tahun 9 bulan (terhitung mulai tanggal

⁹⁹ Lihat Lampiran Putusan No.01/G/2013/PHI.PLG, hlm 1-6

1 September 1994 sampai dengan sekarang)”. Surat Keputusan kedua dikeluarkan karena Penggugat memprotes perihal masa kerja pada saat pertemuan mediasi pada tanggal 3 September 2012 di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan perihal masa kerja, akhirnya keluar surat keputusan yang kedua tanggal 28 Juli 2012 yang mana menyatakan “masa kerja penggugat 22 tahun 5 bulan (terhitung mulai tanggal 1 Januari 1990 sampai dengan sekarang) diucapkan terimakasih”.¹⁰⁰

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap penggugat sangat tidak beralasan, sebelum penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, penggugat telah memohon perlindungan dan mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 31 Juli 2012. Dan telah dilakukan mediasi pada tanggal 15 Agustus 2012, hasil mediasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan menganjurkan agar Penggugat di pekerjakan kembali, dikarenakan tidak cukup alasan untuk memutuskan hubungan kerja (PHK) terhadap penggugat, tetapi tergugat tidak menggubrisnya, sehingga pada tanggal 4 Pebruari 2013 Penggugat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Bahwa perusahaan atau pemberi kerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja harus melalui beberapa tahapan dan persyaratan yang telah diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Yang Menjadi Dasar Pertimbangan Hakim Ialah Menimbang bahwa penggugat adalah dosen yayasan yang menjalankan tridarma perguruan tinggi

¹⁰⁰ Lihat Lampiran Putusan No.01/G/2013/PHI.PLG, hlm 7-10

dan dapat menyelesaikan tugas belajar dan bersedia mengganti beasiswa dengan cara mencicil dan hal ini juga merupakan tanggung jawab institusi tempat penggugat bekerja. Mengingat bahwa penggugat adalah dosen dan tatacara pemberhentian telah diatur dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Menimbang bahwa peraturan Yayasan yang diajukan oleh tergugat tidak didaftarkan ke disnaker, maka peraturan Yayasan tidak berlaku, karena pemberhentian penggugat bertentangan dengan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 dan Undang-Undang No.13 tahun 2003 yang merupakan pemberhentia secara sepihak tanpa ada kesalahan maka petitum patut dikabulkan.¹⁰¹

Seperti telah dijelaskan pada bab terdahulu berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi. Tahapan-tahapan tersebut dimaksudkan untuk pencegahan PHK. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

a. Pembinaan Pekerja

Upaya pencegahan yang dapat dilakukan oleh pengusaha adalah melakukan pembinaan terhadap pekerja. Bentuknya:

1. Memberikan pendidikan dan latihan atau mutasi.
2. Memberikan peringatan kepada pekerja baik secara tertulis maupun secara lisan. Surat Peringatan Tertulis (SPT) melalui tiga tahap, yaitu

¹⁰¹ Lihat Lampiran Putusan No. 01/G/2013/PHI.PLG. hal 55-61

peringatan pertama, peringatan kedua, dan peringatan ketiga.

Tahapan-tahapan peringatan ini dapat diabaikan kalau pekerja melakukan kesalahan berat. Masa berlaku setiap surat peringatan tersebut selama enam bulan.

Masa berlaku peringatan selama enam bulan tersebut tidak berlaku mutlak. Apabila belum berakhir masa enam bulan, pekerja melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) masih dalam waktu tenggang enam bulan, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua yang berjangka waktu enam bulan sejak penerbitannya.

Selanjutnya setelah diberikan surat peringatan kedua, pekerja masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, PP atau PKB, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan terakhir (ketiga) yang berlaku selama enam bulan juga. Apabila dalam kurun waktu enam bulan setelah penerbitan peringatan ketiga, pekerja masih juga melakukan pelanggaran perjanjian kerja, PP atau PKB barulah pengusaha melakukan PHK. Untuk kasus-kasus tertentu seorang pekerja dapat diberikan langsung peringatan terakhir seperti:

- a. Setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak seperti tercantum dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.
- b. Dengan sengaja atau lalai yang mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaannya.

- c. Tidak melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di semua bidang tugas yang ada.
- d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, PP atau PKB yang dapat dikenakan sanksi peringatan terakhir.

b. Merumahkan Pekerja

Proses pencegahan PHK massal adalah dengan merumahkan pekerja.

Untuk merumahkan pekerja ada dua pilihan yang dapat dilakukan antara lain:

1. Pekerja tetap mendapat upah secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, PP atau PKB.
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh, harus dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya pekerja akan dirumahkan. Bila tidak tercapai kesepakatan salah satu pihak dapat memperselisihkan masalahnya ke lembaga Penyelesaian Pemutusan Hubungan Industrial (PPHI).

c. Memberi Penjelasan Secara Transparan kepada Pekerja

Bila keadaan keuangan perusahaan tidak memungkinkan untuk menghindari PHK, pengusaha dapat melakukan upaya memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan. Untuk itu tahapan-tahapan yang mesti dilakukan adalah sebagai berikut:

- e. Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas
- f. Mengurangi shift

5. Membatasi atau menghapus kerja lembur
6. Mengurangi jam kerja
7. Mengurangi hari kerja
8. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir
9. Tidak memperpanjang kontrak kerja bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
10. Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat.

Namun, bila upaya-upaya pencegahan tersebut tidak berhasil dan PHK tidak terhindarkan, maka untuk sampai ke tindakan PHK, harus melalui beberapa tahapan lagi. Tahapan pertama adalah PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja. Apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI. Selama menunggu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja, namun pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang dapat diterima pekerja.

d. Larangan-larangan PHK

Masih dalam kaitan dengan pencegahan PHK, diatur pula larangan bagi pengusaha melakukan PHK untuk alasan-alasan tertentu. Dan bila pengusaha melakukan PHK maka PHK tersebut batal demi hukum. Alasan-alasan PHK yang dilarang dan batal demi hukum tersebut adalah:¹⁰²

¹⁰² Pasal 153.

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus- menerus.
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja menikah
- e. Pekerja perempuan hamil
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan SP di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB
- h. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan
- 11. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warnakulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- 12. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- e. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam literatur Hukum Ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu:

a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pengusaha berhak untuk melakukan PHK terhadap pekerja apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan telah dilakukan. Untuk melakukan PHK juga harus melalui prosedur dan disertai alasan-alasan yang kuat. PHK yang dilakukan pengusaha disebabkan oleh banyak faktor. Adapun jenis PHK oleh pengusaha adalah sebagai berikut:

a. PHK karena pelanggaran/kesalahan berat

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan pelanggaran/kesalahan berat sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan

perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. Pekerja tertangkap tangan saat melakukan pelanggaran.
- b. Pekerja mengakui perbuatannya tanpa tekanan.
- c. Adanya laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Untuk pekerja yang tugas dan fungsinya mewakili perusahaan secara langsung bila di-PHK karena alasan melakukan pelanggaran berat dapat memperoleh uang penggantian hak. Sedangkan untuk pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung selain uang penggantian hak juga diberikan uang pisah yang

besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB.

PHK dengan alasan pekerja telah melakukan pelanggaran berat tersebut dapat ditolak oleh pekerja dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

b. PHK karena pekerja dijerat pidana

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena pekerja yang bersangkutan dalam proses perkara pidana. Namun, ada syarat yang harus dipenuhi untuk PHK dengan alasan tersebut, syaratnya adalah:

1. Bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan, dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.
2. Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum enam bulan dan pekerja yang bersangkutan dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja yang bersangkutan tanpa harus mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Hak pekerja yang ter-PHK karena dijerat pidana tersebut mendapat uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

c. PHK karena pekerja ditahan aparat berwajib

Pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang ditahan oleh pihak berwajib. Jika pekerja ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya, yaitu istri, anak atau orangtua yang sah yang menjadi tanggungan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, PP atau PKB. Kewajiban yang harus diberikan pengusaha kepada keluarga pekerja, adalah tergantung pada jumlah anggota keluarga yang ditanggung pekerja yang bersangkutan. Rinciannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk satu orang tanggungan: 25% dari upah
2. Untuk dua orang tanggungan: 35% dari upah
3. Untuk tiga orang tanggungan: 45% dari upah
4. Untuk empat orang tanggungan atau lebih: 50% dari upah.

Bantuan tersebut diberikan untuk paling lama, enam bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak berwajib.

d. PHK karena pekerja mangkir

Alasan lain bagi pengusaha untuk mem-PHK pekerja adalah mangkirnya pekerja selama lima hari berturut-turut. Pengusaha berkewajiban selama kurun waktu tersebut untuk memanggil pekerja tersebut dua kali secara tertulis dan apabila pekerja tersebut tidak dapat

memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka pengusaha berhak untuk melakukan PHK.

Namun, bila pada hari pertama pekerja masuk kerja dan langsung menyerahkan surat keterangan yang sah dan menjelaskan alasan mengapa ia tidak masuk kerja, maka pengusaha tidak dapat menjadikan alasan tersebut untuk melakukan PHK.

e. PHK karena pekerja melakukan pelanggaran disiplin

Pengusaha dapat pula melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Dan pekerja yang bersangkutan berhak mendapat uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

f. PHK karena perusahaan jatuh pailit

Bila perusahaan pailit maka pengusaha dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk melakukan PHK terhadap pekerja dengan syarat, setiap pekerja yang di-PHK diberikan pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

g. PHK karena perusahaan tutup, karena merugi, atau karena alasan`

force majeure

Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan tersebut di atas, wajib memberikan sebesar satu kali ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

- h. PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja

Apabila terjadi perubahan status perusahaan dengan alasan-alasan tersebut, maka pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja dan hal ini tidak dianggap sebagai pengunduran diri biasa. Dan karena itu pengusaha wajib memberikan satu kali ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

- i. PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja

Apabila setelah perubahan status tersebut ternyata pengusaha justru tidak mau melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja sebelum perusahaan berubah status, maka PHK seperti ini disamakan dengan PHK karena perampingan (efisiensi). Untuk itu pengusaha wajib memberikan dua kali ketentuan uang pesangon, satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. PHK karena perusahaan tutup atau pengurangan tenaga kerja (efisiensi) bukan karena merugi atau alasan memaksa

Pengusaha berhak untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya dengan alasan efisiensi atau perampingan organisasi perusahaan. Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan tersebut wajib

memberikan dua kali ketentuan uang pesangon, satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

- j. PHK karena pekerja sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja melebihi 12 bulan.

Apabila pengusaha melakukan PHK terhadap orang yang sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja dan pekerja tidak dapat bekerja melebihi 12 bulan, maka pekerja berhak mendapat dua kali ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Penggugat adalah seorang dosen sehingga dalam pemutusan hubungan kerja, selain mengacu pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003, juga harus mengacu pada Undang-Undang Guru dan Dosen. Bahwa surat keputusan tergugat tentang pemecatan penggugat tidak berdasarkan pasal 67 ayat 2 UU. No. 14 tahun 2005 jo pasal 158 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 68 ayat 1 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tersebut menyatakan “pemberhentian Dosen sebagaimana dimaksud dalam pasal 67 ayat 2 dapat dilakukan setelah dosen yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri. Pembelaan diri oleh penggugat tidak pernah diberi kesempatan.

Pekerja dalam menjalani kewajibannya untuk melakukan pekerjaan harus berpedoman kepada perjanjian kerja yang dibuat sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang tidak merupakan

tugas dan tanggung jawabnya kecuali atas perintah majikan atau pihak yang memberikan pekerjaan.

Adapun salah satu bentuk dari pelaksanaan perjanjian kerja adalah pihak pekerja harus melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja yang dibuat dan tunduk peraturan perusahaan maupun kepada perintah pihak pemberi kerja.¹⁰³

Bahwa alasan Tergugat dalam memutuskan hubungan kerja terhadap terugat berpedoman pada Peraturan Yayasan Pendidikan (***) dan statuta Universitas (***) swasta. Dalam statuta jika terjadi pelanggaran oleh dosen dalam memberikan sanksi harus mendapat persetujuan senat, dalam hal ini terugat dalam PHK belum dan tidak ada persetujuan senat. Disamping itu peraturan Yayasan Pendidikan (***) yang dijadikan dasar memutuskan PHK tidak di daftarkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, jadi peraturan Yayasan Pendidikan (***) tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum.

Sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 111 ayat 1 menyatakan bahwa dalam peraturan perusahaan termuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, syarat kerja, tata tertib perusahaan dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan tersebut.¹⁰⁴ Pasal 1 angka 20, peraturan perusahaan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Djumadi mengemukakan bahwa pelaku usaha sebelum mengakhiri hubungan kerja, dapat memberikan surat peringatan kepada pekerja karena

¹⁰³ Djumadi., *Perjanjian Kerja*. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada, 2004., hlm 42

¹⁰⁴ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 111 ayat 1

kesalahannya, dan bila pekerja menolak untuk mentaati maka pengusaha selanjutnya bisa memberikan pengakhiran terhadap hubungan kerja yang telah mereka sepakati.¹⁰⁵

Dalam Pemberhentian dengan Tidak Hormat sebagai Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas (***) swasta yang menghitung masa kerja Penggugat 22 tahun 5 bulan, bertentangan dengan hukum yang berlaku dan tidak memberikan hak – hak Tergugat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang undangan antara lain :

a Undang Undang Dasar RI Tahun 1945

- pasal 27 : Tiap – tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ;
- pasal 28D : Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yg adil dan layak dalam hubungan kerja ;

b Undang Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pasal 38 ayat (1), ayat (2) ;

c Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

- pasal 99 (1) setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja ;
- pasal 153 ayat (1) mengenai larangan Pemutusan Hubungan Kerja.
- pasal 151 jo 155 jo 170 UU No.13 tahun 2003 karena PHK tersebut *belum memperoleh izin* dari Departemen Tenaga Kerja RI

Setiap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha harus didasarkan dengan alasan-alasan tertentu yang diantaranya yaitu

¹⁰⁵ Djumadi., *Perjanjian Kerja*., hlm 73

1. Alasan berhubungan dengan pekerja seperti ketidak cakapan dalam bekerja;
2. Alasan yang berhubungan dengan kelakuan pekerja seperti tidak memenuhi kewajiban dan melakukan pelanggaran;
3. Alasan yang berhubungan dengan perusahaan seperti pailit.¹⁰⁶

Sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 62 menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 61 ayat 1 maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah kerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.¹⁰⁷

Pengadilan Hubungan Industrial Palembang sebagai lembaga peradilan yang berwenang untuk memeriksa perkara No: 01/G/20013/PHI.PLG, sebelum mengadili dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut, terlebih dahulu melihat duduk perkara, jawaban atau sangkalan dari tergugat serta bukti-bukti yang diajukan para pihak untuk menguatkan dalil-dalil yang dikemukakan dipersidangan.

¹⁰⁶ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm 194

¹⁰⁷ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 62

Pembuktian bertujuan untuk memberikan kepastian tentang kebenaran peristiwa atau fakta persidangan yang diajukan para pihak, sehingga hakim dapat mengambil keputusan yang pasti dan mempunyai kekuatan hukum yang jelas.¹⁰⁸

Membuktikan adalah suatu hal yang bertujuan untuk meyakinkan hakim tentang kebenaran dalil-dalil yang dikemukakan dalam suatu persengketaan.¹⁰⁹ Pembuktian sebagai suatu proses yang sangat penting untuk mengetahui kebenaran hal-hal yang dikemukakan oleh para pihak dalam persidangan, dan kebenaran dari suatu peristiwa hanya dapat diperoleh melalui pembuktian.¹¹⁰

Menimbang, bahwa alat bukti yang dipergunakan sebagai bukti adanya pelanggaran yang dilakukan Penggugat, maka apakah peraturan yang dipakai sebagai peraturan perusahaan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan-peraturan lain di atasnya dan cara pembuatannya sudah memenuhi tata cara yang telah ditentukan.

Bahwa tata cara membuat Peraturan Perusahaan diatur dalam Kepmenakertrans RI No. KEP-48/MEN/IV/2004 pasal 8 menentukan Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan kepada kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Bahwa bila dihubungkan dengan alat bukti tersebut diatas ternyata peraturan tersebut belum disahkan oleh kepala instansi disnakertrans, sehingga dengan demikian peraturan tersebut dianggap tidak berlaku dan yang berlaku

¹⁰⁸ Sudikno Mertokusumo., 2007, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta. hlm 136

¹⁰⁹ Djohari Santoso. , *Hukum Perjanjian Indonesia*, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1989, hlm 58

¹¹⁰ Lalu Husni II., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm 104

adalah peraturan yang lebih tinggi yaitu Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003

Seperti yang telah dijelaskan pada bab terdahulu sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, manakala terjadi pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, tidak dikenal adanya Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat, apabila itu oleh Tergugat dianggap Penggugat dikategorikan melakukan kesalahan berat berdasarkan pasal 158 Undang-Undang no. 13 tahun 2003 jo Putusan MK no. 012/ PUU-S/2003 kesalahan yang termuat dalam pasal 158 tersebut harus telah dinyatakan salah dan memperoleh putusan pengadilan lebih dahulu, sedang perbuatan Penggugat dalam hal ini menurut Majelis Hakim tidak termasuk sebagai perbuatan-perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 tersebut;

Pemberhentian Penggugat sebagai Dosen dengan tidak hormat dikarenakan melanggar peraturan Yayasan IBA diatas, menurut Majelis Hakim meskipun sebagaimana ditentukan Undang-Undang RI no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 67 ayat (2) huruf b yang berbunyi : “Dosen dapat diberhentikan dengan tidak hormat dari jabatannya karena melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan bersama”. Bahwa namun demikian karena peraturan Yayasan Pendidikan (***) tersebut dibuat tidak sesuai dengan Kepmenaker No. 48/ MEN/IV/2004 Pasal 7 dan 8 dimana ditentukan peraturan perusahaan harus disahkan pejabat yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, maka peraturan Yayasan Pendidikan (***) tersebut yang dijadikan dasar pemberhentian Penggugat belum ada pengesahannya dari pejabat

yang berwenang, maka peraturan Yayasan Pendidikan (***) harus dinilai tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sehingga perbuatan yang bertentangan dengan peraturan Yayasan Pendidikan (***) bukanlah merupakan kesalahan apalagi kesalahan berat;

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh kesalahan berat pekerja harus didukung dengan bukti bahwa pekerja berada dalam keadaan tertangkap tangan atau pekerja mengakui perbuatannya, dilihat dari perkara perselisihan hubungan industrial antara saudara Penggugat dengan tergugat, tidak terbukti bahwa penggugat telah melakukan kesalahan berat sehingga alasan pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat dibenarkan dan majelis hakim pengadilan hubungan industrial Palembang menyatakan bahwa memerintahkan kepada tergugat untuk mempekerjakan kembali penggugat dan memberikan hak-hak yang melekat selama ini.

Pemutusan hubungan kerja dapat dikatakan tidak layak jika :

1. Tidak memiliki alasan yang jelas dan benar;
2. Alasan-alasan tersebut dicari-cari atau merupakan alasan yang palsu;
3. Pemberhentian tersebut berdampak lebih berat bagi pekerja dibandingkan dengan keuntungan yang diperoleh bagi perusahaan;
4. Pemberhentian tersebut bertentangan dengan peraturan Perundang-undangan.¹¹¹

¹¹¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.*, hlm 195

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap seorang hakim yang pernah menangani kasus Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial di Palembang pada Tanggal 29 Agustus 2017 adalah sebagai berikut:

” Kebanyakan kasus PHK yang saya tangani adalah PHK yang dilakukan oleh pihak yang member kerja dan PHK yang dilakukan kebanyakan sepihak dan tidak memiliki alasan dan tatacara PHK sesuai dengan ketentuan UU No.13 Tahun 2013”

Sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang No: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 170 menyatakan bahwa “ pemutusan hubungan kerja yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam peraturan Perundang-undangan batal demi hukum dan pengusaha wajib untuk mempekerjakan pekerja yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima pekerja.¹¹²

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa alasan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat oleh Tergugat tidak memenuhi unsur-unsur sebagaimana yang ditetapkan dalam peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan tidak dapat dibuktikan bahwa kesalahan pekerja oleh pelaku usaha menyebabkan alasan tersebut di tolak oleh pengadilan hubungan industrial dan menyatakan bahwa pekerja berhak atas pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama.

Suatu perkara yang diajukan kepersidangan bertujuan untuk mendapatkan penyelesaian dari perselisihan yang ada dan setiap pemeriksaan perkara akan diakhiri dengan suatu keputusan yang dapat dilaksanakan oleh para pihak yang

¹¹² Undang-Undang No: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 170

berperkara karena putusan pengadilan tidak ada artinya jika tidak dilaksanakan oleh para pihak.

Putusan pengadilan mempunyai kekuatan *eksekutorial* yaitu kekuatan untuk dilaksanakannya apa yang telah ditetapkan dalam putusan secara paksa oleh alat-alat Negara atau pihak pengadilan.¹¹³

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pelaku usaha sebagai pihak pemberi kerja seringkali menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial, baik yang disebabkan oleh kesalahan pekerja maupun keadaan perekonomian perusahaan, yang salah satunya dapat dilihat dalam perkara No: 01/G/2013/PHI.PLG antara saudara Penggugat dan Yayasan Pendidikan (***) sebagai Tergugat.

Hakim dalam memutuskan suatu perkara hal terpenting yang diperhatikan adalah fakta dipersidangan dan ketentuan hukum yang berkaitan dengan peristiwa tersebut yang dijadikan alat untuk mengukur tingkat kesalahan yang dilakukan oleh masing-masing pihak sehingga dapat diberikan suatu keputusan yang berdasarkan hukum dan dapat dipertanggung jawabkan.

Untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara hakim harus terlebih dahulu mengetahui secara objektif duduk perkara sebenarnya sebagai dasar dari putusan yang akan dikeluarkan, duduk perkara atau peristiwa yang sebenarnya terjadi baru dapat diakui kebenarannya jika para pihak mampu untuk melakukan pembuktian didepan persidangan, terhadap peristiwa yang sudah terbukti kebenarannya maka hakim akan menentukan peraturan hukum yang digunakan.

¹¹³ Subekti., *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995. hlm 247

Tugas hakim adalah mengambil atau menjatuhkan suatu putusan dan putusan tersebut sedapat mungkin diterima oleh masyarakat, sehingga dalam menjatuhkan putusan hakim melengkapi putusannya tersebut dengan alasan-alasan dan pertimbangan hukum yang jelas bahwa putusan tersebut telah benar dan tepat.

Majelis hakim memutus perkara pada tingkat kasasi No.01/G/2013/PHI.PLG dengan putusan, dalam eksepsi menolak eksepsi tergugat dan dalam pokok perkara adalah sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian
2. Menyatakan PHK yang dilakukan tergugat terhadap penggugat adalah bertentangan dengan hukum
3. Menghukum tergugat untuk membayar hak-hak yang harus diterima Penggugat berupa:

- Uang pesangon
- Uang penghargaan masa kerja
- Uang perumahan dan pengobatan
- Tunjangan Hari Raya sebulan gaji
- Gaji yang belum dibayar.

Berdasarkan putusan hakim pada perkara No. 01/G/2013/PHI.PLG merupakan PHK sepihak oleh pihak penggugat dan bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003, Undang-Undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, dan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005

tentang Guru dan Dosen serta peraturan dan pasal-pasal perundangan yang berkaitan dengan perkara ini.

Berdasarkan fakta-fakta dan uraian diatas dan peraturan Perundang-undangan bahwa PHK yang dilakukan oleh Yayasan Pendidikan (***) terhadap Penggugat merupakan PHK sepihak dan bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, karena untuk memutuskan hubungan kerja terhadap seorang dosen harus tunduk dengan kedua Undang-Undang tersebut dan dapat disimpulkan PHK yang dilakukan oleh Yayan Pendidikan (***) terhadap seorang dosen merupakan PHK sepihak.

Berdasarkan putusan hakim pada perkara No.01/G/2013/PHI.PLG yang merupakan PHK sepihak oleh pihak Yayasan Pendidikan (***), hal ini berarti hakim telah memberikan keadilan kepada penggugat dalam perkara tersebut dan telah memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh penggugat.

B. Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara No.01/G/2013/PHI.PLG

Untuk dapat membahas atau meninjau dari Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja pada putusan perkara tersebut, maka penulis akan mengemukakan alasan pemutusan hubungan kerja pada pembahasan terdahulu adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa ada alasan yang menjadi dasar hukum, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak Yayasan Pendidikan (***) dikarenakan yang bersangkutan tidak dapat menamatkan tugas

belajar tidak sepatutnya untuk di PHK dan ada dalam perjanjian kerja yang disepakati.

Keputusan Majelis hakim memutus perkara pada tingkat kasasi No.01/G/2013/PHI.PLG dengan putusan, dalam eksepsi menolak eksepsi tergugat dan dalam pokok perkara adalah sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian
2. Menyatakan PHK yang dilakukan tergugat terhadap penggugat adalah betentangan dengan hukum
3. Menghukum tergugat untuk membayar hak-hak yang harus diterima

Penggugat berupa:

- Uang pesangon
- Uang penghargaan masa kerja
- Uang perumahan dan pengobatan
- Tunjangan Hari Raya sebulan gaji
- Gaji yang belum dibayar.

Berdasarkan putusan hakim pada perkara No.01/G/2013/PHI.PLG pada tingkat kasasi bahwa pemutusan hubungan kerja Tergugat terhadap penggugat merupakan Pemutusan hubungan kerja sepihak dan betentangan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003, Undang-Undang RI. No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial, dan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta peraturan dan pasal-pasal perundangan yang berkaitan dengan perkara ini.

Tindakan mengakhiri perjanjian yang tercipta sebelum dilaksanakan atau sebelum selesai pelaksanaannya. “Terminasi akad” dibedakan dengan “berakhirnya akad”, sebagaimana dikemukakan pada bab terdahulu salah satunya berakhirnya akad berarti telah selesainya pelaksanaan akad karena para pihak telah memenuhi segala perikatan yang timbul dari akad tersebut sehingga akad telah mewujudkan tujuan yang hendak dicapai oleh para pihak. Sedangkan terminasi akad adalah berakhirnya akad karena *difasakh* (diputus) oleh para pihak dalam arti akad tidak dilaksanakan karena suatu atau lain sebab.

Sebagaimana dijelaskan pada bab terdahulu dalam *ijāraha‘mal* atau manfaat pekerjaan, akad yang terjadi disini adalah pihak pertama mengambil manfaat dari pekerjaan pihak kedua buruh/pekerja dengan batasan-batasan tertentu, dan pihak kedua akan mendapatkan imbalan berupa upah tertentu pula.

Dalam akad *ijārah* yang dalam hal ini obyeknya adalah pekerjaan, pekerja atau buruh dibagi menjadi dua macam, yaitu:

Pertama, ajir khas adalah orang yang disewa dalam jangka waktu tertentu untuk bekerja. Jika waktunya tidak tertentu, *ijārah* menjadi tidak sah. Apabila seorang *ajir khas* menyerahkan diri kepada *musta‘jir* untuk suatu masa tertentu, *ajir khas* tidak boleh bekerja pada orang lain, selain orang yang telah berakad dengannya. *Ajir khas* berhak mendapat bayaran penuh apabila *musta‘jir* membatalkan *ijārah* sebelum berakhirnya masa yang disepakati, selagi tidak ada uzur yang mengharuskan terjadinya pembatalan (*fasakh*). Seperti *ajir* tidak mampu bekerja atau terserang penyakit yang menyebabkan *ajir* tidak mungkin melakukan tugas kewajibannya. Apabila didapati adanya uzur berupa cela atau

lemah, *musta'jir* boleh membatalkan *ijārah*. Dan *ajir khas* tidak mendapatkan bayaran kecuali untuk waktu yang telah dikerjakannya. Dengan demikian, *musta'jir* tidak berkewajiban membayar penuh. Dan bagi *ajir khas* tidak ada kewajiban menjamin kerusakan, kecuali dengan sengaja atau berlebih-lebihan. Apabila terdapat kerusakan yang diakibatkan olehnya secara berlebih-lebihan atau terdapat unsur kesengajaan ia wajib menggantinya, seperti halnya orang-orang yang diberikan amanat.¹¹⁴

Kedua, ajir musytarak yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang, di mana mereka secara bersama-sama memanfaatkan, seperti tukang celup/pewarna, tukang jahit, pandai besi, tukang kayu dan binatu. Apabila *ajir musytarak* melakukan kesalahan atas pekerjaannya, maka konsep pertanggungjawabannya kemungkinan ada tiga hal. *Pertama*, kalau kerusakan itu terjadi karena tindakan pelanggaran yang dilakukan sendiri, maka pekerja wajib menggantinya atau menanggung resikonya. *Kedua*, kalau kerusakan itu akibat sesuatu yang berada di luar dirinya, seperti kebakaran atau banjir maka tidak ada kewajiban menanggungnya. *Ketiga*, kalau kerusakan itu karena hal lain di luar dirinya, seperti baju jahitan dimakan tikus maka menurut Abi Yusuf dan Muhammad, wajib menanggung resiko. Sedangkan menurut Abi hanifah tidak. Dalam pandangan Imam Ahmad bin Hanbal tidak ada kewajiban menanggung resiko bagi seorang pekerja, atas kerusakan barang yang tidak ditemukan adanya unsur kelalaian kerja.

¹¹⁴ As-Sayyid Sabiq, *Fiqhas-Sunnah*, III: hlm. 208-209.

Jadi *ijārah* dalam hubungan kerja adalah *Ijāraha'mal*, dimana orang yang memberi pekerja mengambil manfaat dari orang yang dipekerjakan dan orang yang dipekerjakan mendapat imbalan dari hasil kerjanya.

Sebagaimana telah dijelaskan pada Bab terdahulu apabila diipandang dari sudut hukum Islam Akad *ijārah* berakhir apabila terjadi hal-hal berikut:

- a. Objek hilang atau musnah, seperti rumah yang terbakar atau baju yang dijahitkan hilang.
- b. Habisnya tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijārah*. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu adalah jasa seseorang, maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh ulama fiqih.
- c. Menurut ulama *Mazhab* Hanafi, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *ijārah* tidak dapat diwariskan. Akan tetapi menurut jumhur ulama, akad *ijārah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad, karena manfaat bisa diwariskan dan akad *ijārah* sama dengan jual beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad.
- d. Ulama *Mazhab* Hanafi memperbolehkan memfasakh *ijārah*, karena adanya uzur sekalipun dari salah satu pihak. Seperti seseorang yang menyewa toko untuk berdagang, kemudian hartanya terbakar, atau dicuri, atau dirampas atau bangkrut, maka ia berhak memfasakh *ijārah*. Akan tetapi, menurut jumhur ulama, uzur yang bisa membatalkan akad *ijārah*

tersebut hanyalah apabila objeknya mengandung cacat atau manfaat yang dituju dalam akad itu hilang.

Istilah hukum yang digunakan oleh ahli-ahli hukum Islam untuk pemutusan akad ini adalah *fasakh*. Hanya saja kata “*fasakh*” terkadang digunakan untuk menyebut berbagai bentuk pemutusan akad, dan kadang-kadang dibatasi untuk menyebut beberapa bentuk pemutusan-pemutusan akad saja. Secara umum *fasakh* (pemutusan) akad dalam hukum Islam meliputi:

1. *Fasakh* terhadap akad fasid, yaitu akad yang tidak memenuhi syarat-syarat keabsahan akad, menurut ahli-ahli hukum Hanafi, meskipun telah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya akad.
2. *Fasakh* terhadap akad yang tidak mengikat (*gair lazim*), baik tidak mengikatnya akad tersebut karena adanya hak *khiyar*(opsi) bagi salah satu pihak dalam akad tersebut maupun karena sifat akad itu sendiri yang sejak semula memang tidak mengikat.
3. *Fasakh* terhadap akad karena kesepakatan para pihak untuk mem~~fasakh~~*nya* atau karena adanya *urbun*.
4. *Fasakh* terhadap akad karena salah satu pihak tidak melaksanakan perikatannya, baik karena tidak ingin untuk melaksanakannya maupun karena akad mustahil untuk dilaksanakan.

Dalam kaitannya dengan akad *ijārah* yang telah memenuhi rukun dan syarat-syaratnya, penyusun mengesampingkan bentuk *fasakh* pada angka (1) dan (2). Sehingga, bentuk *fasakh* pada angka (3) dan (4) meliputi 4 hal yaitu:

1. Terminasi akad berdasarkan kesepakatan (*al-iqalah*)

Terminasi akad dengan kesepakatan (*al-iqalah*) adalah tindakan para pihak berdasarkan kesepakatan bersama untuk mengakhiri suatu akad yang telah mereka tutup dan menghapus akibat hukum yang timbul, sehingga status para pihak kembali seperti sebelum terjadinya akad yang diputuskan tersebut. Dengan kata lain terminasi akad dengan kesepakatan (*al-iqalah*) adalah kesepakatan bersama para pihak untuk menghapus akad dengan segala akibat hukumnya sehingga seperti tidak pernah terjadi akad. Dengan demikian, akibat hukum dari terminasi akad dengan kesepakatan (*al-iqalah*) tidak hanya berlaku sejak dilakukannya pemutusan, tetapi juga saat dibuatnya akad. Dengan kata lain, *iqalah* mempunyai akibat hukum berlaku surut.

Agar pemutusan akad sah, harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. *Iqalah* terjadi atas akad yang termasuk jenis akad yang dapat di *fasakh* (diputuskan).
2. Adanya persetujuan (kesepakatan) kedua belah pihak.
3. Bahwa objek akad masih utuh/ada dan ada di tangan salah satu pihak, yang berarti bila objek telah musnah, *iqalah* tidak dapat dilakukan, dan bila musnah sebagian dapat dilakukan terhadap bagian yang masih utuh dengan memperhitungkan harga secara proporsional.
4. Tidak boleh menambah harga dari pokok, karena *iqalah* adalah suatu pembatalan; namun biaya pembatalan dibebankan kepada yang meminta pembatalan.

Jadi berdasarkan hukum Islam dalam pemutusan hubungan kerja harus disepakati oleh kedua belah pihak antara pekerja dan yang memberikan pekerjaan, sedangkan PHK yang dilakukan tergugat tidak ada kesepakatan dengan penggugat, jadi dalam hal ini bertentangan dengan hukum Islam.

Terdapat pula beberapa ketentuan hukum tentang *iqalah*, yaitu:

1. Karena akad terjadi dengan *ijāb* dan *qabul* para pihak, maka yang berhak melakukan *iqalah* adalah para pihak bersangkutan. Namun demikian, hak ini juga diperluas kepada ahli waris, juga wakil (penerima kuasa) dengan kuasa dari pihak yang berhak, serta *fuduli* (pelaku tanpa kewenangan) dengan akibat hukumnya yang baru berlaku setelah mendapat ratifikasi dari yang berhak.
2. Hapusnya akad yang telah dibuat berikut akibat hukumnya dan para pihak dikembalikan kepada status semula seperti sebelum terjadi akad. Karena itu untuk dapat dilakukan *iqalah* disyaratkan bahwa objek akad masih ada.
3. Segala yang berkaitan dengan akad juga bubar, seperti akad penanggungan yang mengikuti akad pokok.
4. Bagi pihak ketiga, *iqalah* merupakan suatu akad baru dalam memberikan perlindungan terhadap pihak ketiga tersebut.
5. Bagi *iqalah* berlaku *khiyar* syarat dan *khiyar* cacat, misalnya penjual menemukan cacat yang terjadi di tangan pembeli pada barang yang dikembalikan pembeli yang tidak diketahui oleh penjual saat melakukan

iqalah, maka ia berhak mengembalikan barang tersebut kepada pembeli (tidak jadi melakukan *iqalah*).

2. Terminasi akad melalui *urbun*

Ada kalanya suatu akad disertai semacam tindakan hukum para pihak yang memberikan kemungkinan kepada masing-masing untuk memutuskan akad bersangkutan secara sepihak dengan memikul suatu kerugian tertentu. Ini tercermin dalam pembayaran yang dalam hukum Islam dinamakan *urbun* (semacam uang panjar/cekeram). Di kalangan ahli-ahli hukum Islam klasik, *urbun* merupakan institusi yang diperdebatkan apakah sah atau bertentangan dengan hukum Islam. Jumhur ahli hukum Islam klasik berpendapat bahwa *urbun* tidak sah menurut hukum Islam. Dilain pihak, mazhab Hambali termasuk Imam Ahmad sendiri memandang *urbun* sebagai sesuatu yang sah dan tidak bertentangan dengan hukum Islam

Beberapa KUH Perdata di Negara-negara Islam yang didasarkan kepada hukum syariah juga menerima pandangan Hambali ini yang menganggap *urbun* sebagai sesuatu yang sah. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Muamalat Uni Emirat Arab Pasal 148 dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Irak Pasal 92, sebagaimana dikutip oleh Syamsul Anwar ditegaskan:

1. Pembayaran *urbun* dianggap sebagai bukti bahwa akad telah final di mana tidak boleh ditarik kembali kecuali apabila ditentukan lain dalam persetujuan atau menurut adat kebiasaan.
2. Apabila kedua pihak sepakat bahwa pembayaran *urbun* adalah

sebagai sanksi pemutusan akad, maka masing-masing pihak mempunyai hak menarik kembali akad; apabila yang memutuskan akad adalah pihak yang membayar *urbun*, ia kehilangan *urbun* tersebut dan apabila yang memutuskan akad adalah pihak yang menerima *urbun*, ia mengembalikan *urbun* ditambah sebesar yang sama.

Ketentuan ini memperlihatkan adanya dua tujuan *urbun*. Pertama, *urbun* dimaksudkan sebagai bukti untuk memperkuat akad di mana akad tidak boleh diputuskan secara sepihak oleh salah satu pihak selama tidak ada persetujuan atau adat kebiasaan yang menentukan lain. Dengan demikian, *urbun* merupakan bagian dari pelaksanaan perikatan salah satu pihak, dan merupakan bagian pembayaran yang dipercepat. Kedua, *urbun* juga dimaksudkan sebagai pemberian hak kepada masing-masing pihak untuk memutuskan akad secara sepihak dalam jangka waktu yang ditentukan dalam adat kebiasaan atau yang disepakati oleh para pihak sendiri dengan imbalan *urbun* yang dibayarkan. Apabila yang memutuskan akad adalah pihak pembayar *urbun*, maka ia kehilangan *urbun* tersebut (sebagai kompensasi pembatalan akad) yang dalam waktu yang sama menjadi hak penerima *urbun*. Sebaliknya, apabila pihak yang memutuskan akad adalah pihak penerima *urbun*, ia wajib mengembalikan *urbun* yang telah dibayar mitranya, di samping tambahan sebesar jumlah *urbun* tersebut sebagai kompensasi kepada mitranya atas tindakannya membatalkan akad.

Pasal di atas dengan kedua ayatnya memperlihatkan bahwa pembayaran *urbun* pada dasarnya dimaksudkan sebagai bukti penguat atas akad di mana tidak boleh ditarik kembali tanpa persetujuan pihak lain, sebagaimana tampak jelas pada ayat (1). Sedangkan ayat dua, adalah penyimpangan (perkecualian) dari asas di atas, yaitu bahwa pembayaran *urbun* dimaksudkan sebagai penegasan hak untuk membatalkan akad secara sepihak sehingga itu harus dilakukan berdasarkan kesepakatan secara tegas atau secara diam-diam.

Dari penjelasan di atas tampak bahwa akad yang semula mengikat bagi kedua belah pihak berubah menjadi akad yang tidak mengikat karena adanya *urbun* yang ditujukan untuk menjadi imbalan atas pemutusan akad secara sepihak. Dengan demikian, tampak pula bahwa *urbun* merupakan sarana melalui pemutusan akad dilakukan.

3. Terminasi akad karena salah satu pihak menolak melaksanakannya

Pada dasarnya, dalam fiqih klasik dijelaskan bahwa akad *mu'awadah* yang bersifat lazim dan tidak mengandung *khiyar* (opsi), apabila salah satu pihak tidak melaksanakan perikatannya, pihak lain dalam rangka membebaskan dirinya dari kewajibannya yang tidak diimbangi oleh mitra janjinya, tidak dapat meminta *fasakh* akad atas dasar pihak mitra tersebut cedera janji, namun akadnya tetap berlangsung. Yang dapat ia lakukan adalah menuntut mitra janji tersebut untuk melaksanakan Perikatannya atau menuntut *daman* keadaan, dan dasar penuntutan *daman* (ganti kerugian) sesuai dengan tersebut adalah akad itu sendiri.

Namun dalam kaitannya dengan *ijārah*, keadaan untuk dapat memfasakh akad lebih luwes disbanding akad lainnya. Akad *ijārah* dapat difasakh oleh yang menyewakan apabila penyewa tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar sewa, dan pekerja yang menyewakan tenaganya (jasanya) dapat memfasakh akad *ijārah*, apabila pengguna jasanya (*musta'jir*) tidak memenuhi kewajibannya. Hal ini berbeda dengan jual beli, di mana akad jual beli tidak dapat difasakh oleh salah satu pihak apabila pihak lain tidak memenuhi kewajibannya.

4. Terminasi akad karena mustahil dilaksanakan

Apabila tidak dilaksanakannya perikatan oleh salah satu pihak disebabkan oleh alasan eksternal, maka akad batal dengan sendirinya tanpa perlu putusan hakim karena akad mustahil untuk dilaksanakan. Dan akibat hukum dari putusnya akad karena sebab luar, seperti keadaan memaksa atau keadaan darurat karena adanya bencana, maka para pihak dikembalikan kepada keadaan seperti sedia kala, yaitu seperti seolah-olah tidak pernah terjadi akad.

Dalam hukum Islam, PHK dapat dipandang sebagai pemutusan (*Fasakh*) akad perjanjian kerja (*Ijārah*). Sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya, *Ijārah* termasuk akad yang tetap (*'aqd al-luzum*), sehingga salah satu pihak tidak dapat memfasakh (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam proses

terjalinnya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.¹¹⁵

Dalam perkara No.01/G/2013/PHI.PLG telah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh tergugat dan pihak penggugat menerima secara terpaksa sehingga berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial Palembang, hal ini berarti telah terjadi pemutusan akad secara terpaksa.

Dalam konteks akad *ijanh*, tidak terdapat ketentuan yang secara rinci mengatur kewajiban *musta'jir* (pemilik kerja) membayar upah (pesangon) kepada *Ajir* (pekerja) bila terjadi *fasakh* (PHK). Namun demikian, dalam konteks hukum perjanjian Islam dimungkinkan suatu akad disertai tindakan hukum yang memberikan kemungkinan kepada masing-masing pihak untuk memutuskan akad secara sepihak dengan memikul kerugian tertentu, yaitu; *fasakh* dengan *urbun* (uang panjar/cekeram).

Tujuan diberlakukannya *fasakh* melalui *urbun* adalah *urbun* tersebut dimaksudkan sebagai bukti untuk memperkuat akad di mana akad tidak boleh diputuskan secara sepihak oleh salah satu pihak selama tidak ada persetujuan atau adat kebiasaan yang menentukan lain. Di sisi lain, *urbun* juga dimaksudkan sebagai pemberian hak kepada masing-masing pihak untuk memutuskan akad secara sepihak dalam jangka waktu yang ditentukan dalam adat kebiasaan atau yang disepakati oleh para pihak sendiri dengan imbalan *urbun* yang dibayarkan.

¹¹⁵ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hlm. 61.

Fasakh melalui *urbun*, apabila dikaitkan dengan uang pesangon dapat ditarik persamaan dalam hal tujuan diadakannya *urbun*. Ketentuan kewajiban membayar uang pesangon dapat dimaksudkan sebagai jaminan untuk memperkuat perjanjian kerja, di mana perjanjian kerja tidak boleh diputuskan secara sepihak tanpa persetujuan pihak lain. Penguatan akad perjanjian kerja mutlak diperlukan, mengingat secara sosiologis pekerja tidaklah bebas¹¹⁶ sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup. Karena bermodal tenaganya saja seorang pekerja kadangkala terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja itu sendiri. Tenaga pekerja yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan suatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja sehingga pekerja selalu mengikuti tenaganya ke tempat di mana dipekerjakan, dan pengusaha terkadang seenaknya memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja yang tenaganya tidak dibutuhkan lagi.¹¹⁷

Untuk itulah dalam pola hubungan kerja, Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati.¹¹⁸ Sebagaimana Firman Allah SWT:¹¹⁹

¹¹⁶ Secara yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha bersifat bebas. Dengan kata lain, seorang pekerja tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan. Segala macam bentuk perbudakan, perhambaan, dan peruluran dilarang karena tidak sesuai dengan UUD 1945 dan Pancasila. Lihat, Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, hlm. 17.

¹¹⁷ *Ibid.*

¹¹⁸ Yusuf al-Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin (Jakarta: Rajawali Press, 1997), hlm. 187-188.

¹¹⁹ Al-Ma'idah (5): 1.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي
الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya (QS. Al-Maidah : 1)

Di sisi lain, sebagaimana *urbun* ketentuan kewajiban membayar pesangon juga dimaksudkan sebagai penegas hak kepada masing-masing pihak untuk mengajukan PHK, meskipun terdapat perbedaan dalam hal pihak yang terbebani *urbun*.¹²⁰ Perbedaan ini dapat dipahami mengingat konsep *fasakh* melalui *urbun* masih dibicarakan dalam tataran hukum perjanjian Islam secara umum, sehingga kedua belah pihak yang berakad diposisikan dalam kedudukan yang sama.

إِخْوَانُكُمْ حَوْلَكُمْ ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ

Dalam konteks hubungan kerja, hadis di atas menjelaskan bahwa buruh (pekerja) berada di bawah kekuasaan (tanggungjawab) tuannya (pengusaha). Namun demikian, bukan berarti pengusaha bisa dengan seenaknya memperlakukan pekerja, bahkan ketika harus (secara terpaksa) membebani pekerja dengan sesuatu di luar kemampuannya, pengusaha diharuskan untuk menolongnya. Dan dalam konteks PHK, maka apabila harus terjadi PHK

¹²⁰ Apabila kedua pihak sepakat bahwa pembayaran *urbun* adalah sebagai sanksi pemutusan akad, maka masing-masing pihak mempunyai hak menarik kembali akad; apabila yang memutuskan akad adalah pihak yang membayar *urbun*, ia kehilangan *urbun* tersebut dan apabila yang memutuskan akad adalah pihak yang menerima *urbun*, ia mengembalikan *urbun* ditambah sebesar yang sama

pengusaha memiliki kewajiban untuk menolong pekerja tersebut, yang diwujudkan dalam bentuk pembayaran uang pesangon

Di sisi lain yang patut dipertimbangkan apabila tidak ada ketentuan kewajiban membayar uang pesangon, pengusaha akan dengan seenaknya melakukan PHK, lebih-lebih saat ini banyaknya tenaga kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Sedangkan PHK bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, financial sebab:¹²¹

1. Dengan adanya PHK, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian;
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (biaya keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti surat-surat untuk keperluan lamaran);
3. kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan baru.

Mempertimbangkan mana kepentingan yang harus mendapat prioritas terhadap hal tersebut merupakan pemenuhan terhadap tujuan hukum Islam yang antara lain adalah memelihara kemaslahatan hidup individu dan kelompok.¹²²

Tujuan utama syariah adalah meningkatkan kesejahteraan manusia, yang terletak pada perlindungan iman, hidup, akal, keturunan dan harta. Apa

¹²¹ *Ibid*, hlm 178

¹²² Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, hlm. 125.

saja yang memantapkan perlindungan kelima hal ini merupakan kemashlahatan umum dan dikehendaki.¹²³

Mengacu pada hak dasar untuk hidup (*Hifz an-nafs*), maka uang pesangon wajib diberikan jika terjadi PHK, sebagai penghasilan yang sifatnya sementara untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja ter-PHK, yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya dan uang pesangon juga dapat dijadikan pegangan bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru yang dalam prosesnya juga membutuhkan biaya.

Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan Peraturan Perundang-undangan, turut serta melindungi pihak lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.¹²⁴

Dengan demikian semua Peraturan Perundang-undangan yang ada bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dengan jalan memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap kekuasaan pengusaha. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila pemerintah mengeluarkan Peraturan Perundang-undangan yang bersifat memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya.

Dari sisi lain dapat juga diperhatikan tentang kedudukan pemerintah sebagai pengatur masyarakat. Sejarah pemerintah Islam menjelaskan bahwa khalifah atau kepala negara tidak berpangku tangan, dan ketinggalan untuk

¹²³ Al Ghazali sebagaimana ahmad Azhar Basyir, Refleksi atas persoalan keislaman, hlm 125

¹²⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, hlm. 17

membuat Perundang-undangan baik langsung dari al-Qur'an dan as-Sunnah maupun dengan Ijtihad, bila kemaslahatan umum memang menghendaki demikian. Sebagaimana Firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ¹²⁵

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu.

Berdasarkan *nash* tersebut maka segala bentuk hukum, peraturan sebagai kebijaksanaan siyasi yang dibuat oleh pemerintah bersifat mengikat, ia wajib ditaati oleh semua lapisan masyarakat, selama produk kebijaksanaanya secara substansi tidak bertentangan dengan jiwa syariah. Sebagaimana diketahui, produk hukum pada dasarnya merupakan artikulasi dari keinginan masyarakat yang ada. Sementara itu transformasi sosial dengan berbagai dinamikanya telah berubah.

Keadilan yang harus ditegakkan dalam masyarakat adalah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemah yang kaya menolong yang miskin, sebaliknya yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan merongrong yang kaya. Kewajiban Negara dalam hal ini adalah mengatur agar kehidupan atas dasar keseimbangan itu benar-benar dapat terlaksana dalam masyarakat.

Sehubungan dengan PHK yang dilakukan oleh tergugat pada perkara No. 01/G/2013/PHI.PLG dalam hal ini salah keputusan hakim yang meliputi;

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian

¹²⁵ An-Nisa' (4): 59.

2. Menyatakan PHK yang dilakukan tergugat terhadap penggugat adalah betentangan dengan hukum
3. Menghukum tergugat untuk membayar hak-hak yang harus diterima

Penggugat berupa:

- Uang pesangon
- Uang penghargaan masa kerja
- Uang perumahan dan pengobatan
- Tunjangan Hari Raya sebulan gaji
- Gaji yang belum dibayar.

Telah sesuai dengan hukum Islam, artinya para pemberi kerja harus bertanggung jawab terhadap pekerja bila terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Negara Indonesia adalah Negara yang menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan sebagaimana yang terdapat dalam falsafah negara ini yaitu pancasila yang tersirat dalam sila kelima yang berbunyi “*Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia*”. Maka sudah seharusnya jika pemerintah ikut campur untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di antara perusahaan dan pekerja, karena pemerintah adalah pemimpin negara yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur negara dalam berbagai bidang, termasuk masalah ekonomi yang menyangkut permasalahan antara pekerja dan perusahaan seperti mekanisme PHK dan pemberian uang pesangon.

إِسْمَاعِيلُ حَدَّثَنِي مَالِكٌ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ -

عَنْهُمَا، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ،

فَالْإِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَّةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ، وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ، أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

((أخرجه البخاري في : كتاب العتق : ١٧ باب كراهية التطاول على الرقيق

1199 – “Abdullah r.a bin Umar r.a, dia berkata : Rasulullah Saw. bersabda “Kalian semua adalah pemimpin dan bertanggung jawab terhadap rakyat yang dipimpinnya. Seorang raja memimpin rakyatnya dan akan ditanya tentang kepemimpinannya itu. Seorang suami memimpin keluarganya dan akan ditanya tentang kepemimpinannya itu. Seorang ibu memimpin rumah suaminya dan anak-anaknya dan dia akan ditanya tentang kepemimpinannya itu. Seorang budak mengelola harta majikannya dan akan ditanya tentang pengelolaannya. Ingatlah bahwa kalian semua memimpin dan akan dituntut pertanggung jawabannya atas kepemimpinan itu.” (Bukhari dan Muslim) [Al-Bukhari meletakkan hadis ini di 49 Kitab Budak: 17 Bab Dibencinya perbuatan menyiksa budak]”¹²⁶

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap masalah yang dihadapi oleh rakyatnya. Begitu juga dengan perusahaan atau pengusaha wajib bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menimpa pekerjaannya. Maka sudah menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk menjadi penengah dan penyelesai masalah antara pengusaha/perusahaan dan pekerja selagi hal tersebut tidak bertentangan dengan *nash* dan ketentuan yang ada. Hal ini sesuai dengan kaidah fiqih yang berbunyi :

درء المفسداولى من جلب المصالح فاءذا تعا رض مفسدة ومصلحة قدم دفع المفسدة غا لب

“menolak kerusakan lebih diutamakan daripada menarik kemaslahatan, dan apabila berlawanan antara mafsadah dan maslahah didahulukan menolak yang mafsadah” ¹²⁷

¹²⁶ Abu Husin Muslim bin Hajjaj, *Shohih Muslim*, hlm. 1459

¹²⁷ Abdul Mujib, *Kaidah-kaidah Ilmu Fiqih*, hlm. 39

Agama Islam menganjurkan untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan dan ketaqwaan dan melarang tolong-menolong dalam hal kejahatan dan permusuhan sebagaimana firman Allah surat Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

وَلَا تَعَاوُنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

*“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.*¹²⁸

Dari penjelasan ayat di atas sudah jelas, putusan perkara No.01/G/2013/PHI.PLG yang telah di buat oleh Hakim tersebut telah mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan ayat diatas dan mengacu kepada Undang-Undang ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2013, UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dan Pasal-Pasal Undang-Undang yang bersangkutan. Sehingga perkara ini telah sesuai dan senapas dengan apa yang diinginkan oleh hukum Islam, yang artinya dalam hal ini Hakim dalam putusannya telah ikut bertanggung jawab atas memberikan rasa keadilan dan kesejahteraan pekerja, dimana PHK yang dilakukan tergugat terhadap penggugat bertentangan dengan hukum Islam karena salah satu syarat dalam pemutusan hubungan kerja harus ada kespakatan antara pekerja dan pemberi pekerjaan. Melalui putusan perkara ini hakim telah memberikan keadilan kepada penggugat sebagai pekerja dalam bidang pendidikan.

¹²⁸ Departemen Agama RI, *Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an*, hlm. 217

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada perkara No.01/G/2013/PHI.PLG adalah sebagai berikut:
 - a. Adapun alasan secara umum pemutusan hubungan kerja pada perkara No.01/G/2013/PHI.PLG karena pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas belajar yang dibiayai oleh DIKTI dan bertentangan dengan KUH Perdata Pasal 1338 dan 1320. Karena pemutusan hubungan kerja harus ada perjanjian yang telah disepakati.
 - b. Adapun alasan secara khusus pemutusan hubungan kerja pada perkara No.01/G/2013/PHI.PLG adalah karena pekerja tidak dapat mengembalikan beasiswa kepada DIKTI hal ini bertentangan dengan Pasal 153 ayat 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang larangan pemutusan hubungan kerja dan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen oleh karenanya timbulah gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan putusan hakim pada perkara No.01/G/2013/PHI.PLG yang merupakan PHK sepihak oleh pihak Yayasan Pendidikan (***) , hal ini berarti telah memberikan keadilan kepada penggugat dalam perkara tersebut dan telah memberikan hak

hak yang seharusnya diterima oleh penggugat

2. Tinjauan hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak pada perkara No.01/G/2013/PHI.PLG Islam melarang pemutusan hubungan kerja secara sepihak. salah satu syarat dalam pemutusan hubungan kerja harus ada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja dan putusan perkara No.01/G/2013/PHI.PLG yang telah di buat oleh Hakim tersebut telah mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan ayat Al-Quran dan hadits dan putusan perkara ini telah sesuai dan senapas dengan apa yang diinginkan oleh hukum Islam. Hakim dalam putusannya telah ikut bertanggung jawab atas memberikan rasa keadilan dan kesejahteraan pekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan sebagai berikut:

1. Perkara perburuhan ini hendaknya dalam konteks penyelesaian perkaranya dibuat sistem tersendiri agar proses penyelesaian tersebut lebih cepat, sehingga sinkron dengan azas peradilan pada Pasal 2 ayat (4) UU no. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman bahwa peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan,
2. Bagi para pejabat pembuat Undang-Undang dalam hal ini lembaga legislatif, konsep *ijārah* dalam konteks penyelesaian pemutusan hubungan kerja kedepan hendaknya konsep *ijārah* dalam hukum Islam terutama nilainya dapat diadopsi dalam pembentukan hukum Nasional khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

A.Kadir, , 2013, *Hukum Bisnis Syariah dalam Al-Qur'an*, Jakarta: Amzah

Abu Bakar Taqiyuddin bin Muhammad, *Kifāyah Al-Akhyār fī Hilli Ghāyah Al-Ikhtishār* Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid III. (Beirut: Dar kitab Al-Arabi, 1971),

Ali Chidir. *Badan Hukum*. Alumni, Bandung. 1999.

Ali Daud, Muhammad, *Hukum Islam : Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers. 2012.

Alī Fikrī, *Al-Muāmalat Al-Mādiyah wa al-Ādabiyah*, Mustāfa Al-Bābī Al-Halabī., cet. 1. (Mesir: 1358H).

Anwar Syamsul, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.

Asikin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2007).

Badrulzaman Darus Mariam, *KUH Perdata Buku III: Hukum Perikatan dengan Penjelasan*, Alumni, Bandung, Edisi Kedua, Cetakan I, 1996.

-----, *Kerangka Dasar Hukum Perjanjian, dalam Hukum Kontrak Indonesia*, ELIPS, Jakarta, 1998.

Basyir Ahmad Azhar, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*. : Seputar Filsafat,Hukum, Politik dan Ekonomi. Bandung: Penerbit Mizan. Cet. III. 1994

Bungin Burhan, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012).

Dahlan Abdul Aziz (ed.)*Ensiklopedi Hukum Islam*, (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996).

- Dewi Gemala, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2005)
- Djumadi., *Perjanjian Kerja*. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada, 2004., hlm 42
- Dr. Amiruddin, S.H., M.Hum. dan Prof. Dr. H. Zainal Asikin, S.H., S.U.,”*Pengantar Metode Penelitian Hukum*”,Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, cet. 9,2016.
- Ghazaly Abdul Rahman, Ghufran Ihsan dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2012).
- Harahap Yahya M., *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986.
- Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999).
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).
- Ibn Qudamah, *Al- Mughnī wa Asy-Syarh Al-Kabīr* (Beirut:Daral-Fikr,1405H)
-----, *Al-Kaṭī Fī Fiqh al - Imām al – mujaḥḥid al Ahmad Ibn Hanbal*,
cet.ke-5, (Beirut: al-Maktabah al - Islami, 1408H/1988M).
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1998.
- Jehani Libertus, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK* (Tangerang: Agromedia Pustaka, 2007).
- L.C. Hoffman, sebagaimana dikutip dari R.Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, 1999.
- Mertokusumo Sudikno, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2007.
- Muhammad dan R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an tentang Etika Bisnis*, Jakarta: Salemba, 2002.
- Muhammad Kadir Abdul, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1992.
- Muhammad Ibnu Rusyd Al-Qurthubi, *Bidayah Al-Mujtahid wa Nihayah Al-Muqtashid*, Juz 2, Dar Al-Fikr, t.t.
- Muhammad bin Isma'il Al-Bukhari, *Matan Al-Bukhāri Masykul Bihasyiyah As-Sindi*, Juz 2, Dar Al-Fikri, Beirut, t.t.

- Muhammad bin Isma'il Al-Kahlani, *Subulu As-Salam, Juz 3*, Maktabah Musthafa Al-Babiy Al-Halabiy, Mesir, cet. IV, 1960.
- Muslich Wardi Ahmad, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2015)
- Rahman Fazlur. Doktrin Ekonomi Islam, Jilid II, Jakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Rasjid Sulaiman, *Fiqh Islam (Hukum Fiqh Lengkap)*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo. 2015).
- Rusli Hardijan, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1996.
- S Burhanuddin, *Hukum Kontrak Syariah*, (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2009).
- Sabiq Sayyid, *Fiqh Sunnah jilid 5*, Jakarta : Tinta Abadi Gemilang, Cet. Ke-2 2013.
- , *fiqh Sunnah 4*, Jakarta: Tinta Abadi Gemilang, Cet ke-2 2013.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid III. (Beirut: Dar kitab Al-Arabi, 1971),
- Santoso Djohari. , *Hukum Perjanjian Indonesia*, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1989, hlm
- Siska Windy, "Minta Kejelasan Pihak Perusahaan", Harian Sumatera Ekspres, 28 April, 2017
- Soekanto Soerjono dalam Dr. Amiruddin, S.H., M.Hum. dan Prof. Dr. H. Zainal Asikin, S.H., S.U., "Pengantar Metode Penelitian Hukum", Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, cet. 9,2016.
- Subekti., *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995. hlm 247
- Sudarsono, *Pokok-pokok hukum Islam*, Jakarta : Rineka Cipta, 2001
- Suhendi Hendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010).
- Suratman dan H. Philips Dillah. "Metode Penelitian Hukum". Cet. 1, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013).
- Syarifuddin Amir, *Garis-garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2003), Cet. II.
- Wajdi Suhrawardi K. Lubisdan Farid, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014).

Yusuf, A. Muri, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*.

Yusuf al-Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin (Jakarta: Rajawali Press, 1997), hlm. 187-188.

B. SKRIPSI

Faradillah Diputri Ashan, 2014. “Implikasi hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi tentang Putusan Perkara Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks)”, (Makassar: universitas Hasanuddin

Dodi oscar Sirkas. 2011 “Analisis Yuridis Pemutusan hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)”, (Depok: Universitas Indonesia,)

Adeli Rahmad fitri . 2010. “Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja terhadap majikan (Studi Terhadap Yayasan Kemala Persada Lestari (YKPL) Kota Pekanbaru”, (Pekanbaru: universitas Islam riau,)

Syahrul Munir. 2009. “Tinjauan Hukum Islam terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi pasal 156 UU No. 13 tentang ketenagakerjaan”, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga).

Yesmil Anwar, Adang. *Pengantar Sosiologi Hukum*. 2008. Bandung: PT Grasindo.

C. JURNAL

Nikodemus Maringan. 2015. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. (Jurnal hukum Illegal Opinion, edisi 3, volume 3, tahun 2015)

20 Pekerja RS Siloam Sriwijaya Di PHK, Tribun Sumsel, 13 Juni 2014 Ika Anggraini,” Hotel Serasan Sekundang Ditutup, 42 Karyawan Di-PHK”, Tribun Sumsel, 29 Januari 2015

D. SUMBER HUKUM

Departemen Agama. 1993. Al-qur'an dan Terjemahnya, Jakarta: Yayasan Penterjemah dan Penafsir Al-Qur'an

Al-Hadist

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

No. 01/G/2013/PHI.PLG.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial Palembang yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara gugatan pada peradilan tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai tersebut dibawah dalam perkara gugatan antara :

Ir. RUSLI, MS, Pekerjaan : Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas IBA,
Kewargaan : Indonesia, Alamat: Jln. P. Subakti Lr. Muhibbah No. 05 RT. 36
RW. 10, Kelurahan 26 Ilir, Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang, untuk
selanjutnya disebut sebagai**PENGUGAT.**

MELAWAN

ROSIHAN NUCH BAJUMI WAHAB, jabatan: Ketua Yayasan IBA,
Kewarganegaraan: Indonesia, Alamat: Jalan Mayor Ruslan RT. 21 c RW. 10,
Kelurahan 9 Ilir, Kecamatan Ilir Timur II Palembang, untuk selanjutnya disebut
sebagai**TERGUGAT.**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Telah membaca berkas-berkas dan surat-surat dari perkara tersebut;
Telah mendengar pihak-pihak yang berperkara;

Telah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan didepan persidangan dari kedua
belah pihak;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Page 1 of 63



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Telah memperhatikan pula risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial tanggal 02 Desember 2012 dan anjuran mediator yang ditunjuk oleh Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang tanggal 29 Oktober 2012;

TENTANG DUDUK PERKARANYA

Menimbang bahwa Penggugat dalam surat gugatannya tertanggal 28 Januari 2013 yang didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Palembang dibawah register perkara No.01 / Pdt.G / 2013 / PHI.PLG. tanggal 04 Februari 2013, telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut :

- 1 Bahwa Penggugat adalah Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas IBA selama 22 tahun 6 bulan terhitung sejak 25 Juni 1990 berdasarkan SK Yayasan IBA Nomor : 212/C-3/IBA/1990 dan NIK. 049001002.
- 2 Bahwa Penggugat setelah bekerja 22 tahun 6 bulan menerima gaji sebesar Rp 1.892.493 per bulan untuk membiayai kebutuhan hidup 5 (lima) orang anggota keluarga terdiri 2 (dua) orang suami istiri dan 3 (tiga) orang anak (dua orang kuliah) dan 1 (satu) orang bersekolah SMP.
- 3 Bahwa Penggugat selama bekerja sebagai Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas IBA telah menjalankan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu (1) mengajar berbagai mata kuliah antara lain mata kuliah Ekologi Umum, Pengelolaa,

Disclaimer



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Air, Pertanian Organik, Metode Penelitian dan Penulisan Ilmiah, Pertanian Terpadu, Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL) dan Pembangunan Pertanian; membimbing skripsi dan Praktek Lapangan (PL) mahasiswa serta membimbing praktek mahasiswa; (2) melaksanakan penelitian dan (3) melakukan kegiatan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengabdian pada masyarakat dalam bentuk pelatihan-pelatihan bagi masyarakat

antara lain Pelatihan Penumbuhan Usaha Budidaya Jamur Tiram dan Pelatihan Penumbuhan Wirausaha Mie Ayam yang mana pelaksanaan pelatihan tersebut melibatkan beberapa dosen sehingga dapat memberikan point (kum) bagi dosen bersangkutan. Terkait dengan telah berkembangnya usaha budidaya Jamur Tiram di Kota Palembang saat ini merupakan bagian kontribusi dari yang dilakukan oleh Penggugat sejak tahun 2006 sehingga telah berdampak secara positif terhadap keberadaan Universitas IBA bagi masyarakat dan bahkan ada salah satu mahasiswa yang masuk ke Fakultas Universitas IBA lantaran mengenal Fakultas Pertanian Universitas IBA mengembangkan Jamur Tiram.

4 Bahwa Penggugat selain menjalankan tugas akademik juga telah diberikan kepercayaan oleh Yayasan IBA dan Universitas IBA untuk melaksanakan berbagai tugas struktural antara lain adalah Pembantu Dekan III Fakultas Pertanian Universitas IBA, Kepala Biro Kemahasiswaan Universitas IBA, Pembantu Dekan I Fakultas Pertanian Universitas IBA, Dekan Fakultas Pertanian Universitas IBA, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Universitas IBA, dan Ketua Pusat Penelitian Sumberdaya Alam dan Lingkungan Hidup (PPSDALH) Universitas IBA serta Ketua Koperasi Karyawan Suka IBA yang mengundurkan diri pada bulan Juni 2012.

5 Bahwa Penggugat selama memegang jabatan struktural sebagaimana disebutkan pada point (3) di atas telah menjalankan berbagai kegiatan dengan cukup baik dan bahkan dapat dibanggakan antara lain sebagai berikut : (1) sebagai penggagas dan penanggungjawab Proyek Penanggulangan Pengangguran Tenaga Terdidik (P3T) dengan jumlah peserta 240 orang yang bekerjasama dengan Kantor Wilayah Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan. Dengan uang dari proyek tersebut saat itu Penggugat dapat membangun LPPM Universitas IBA secara mandiri dengan pengadaan berbagai fasilitas kantor antara lain komputer, meubeler, kipas angin dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahkan mengangkat dan memberikan gaji satu orang karyawan tidak dengan uang

dari Yayasan IBA atau Universitas IBA melainkan dari keuangan proyek tersebut.

Pelaksanaan proyek tersebut telah melibatkan banyak dosen dari beberapa fakultas

di lingkungan Universitas IBA. Bahkan diakhir proyek tersebut, Penggugat telah

memberikan uang fee kepada Universitas IBA ditambah lagi dengan menyisakan

dana sebesar Rp 20 juta sebagai dana abadi untuk LPPM Universitas IBA. Namun

setelah kepemimpinan Penggugat berakhir sebagai Ketua LPPM Universitas IBA

kinerja LPPM menurun dan bahkan saat ini kantorpun sudah tidak ada lagi apalagi

kepengurusannya; (2) sebagai ketua pelaksana pertandingan bola volley setingkat

SLTA seKota Palembang dan sekitarnya pada tahun 1994 yang pada saat itu dibuka

oleh Kapolresta Palembang; (3) melaksanakan pelatihan kepemimpinan mahasiswa;

(4) sebagai pengagas dan ketua pelaksana Seminar Nasional Sistem Pertanian

Organik yang pelaksanaannya di Balai Diklat PT. Pusri dan Seminar Sistem

Pendidikan Tinggi yang dilaksanakan di Kantor Pemda Provinsi Sumatera Selatan;

(5) ketua pelaksana penerimaan mahasiswa baru yang mana perolehan penerimaan

mahasiswa pada waktu itu cukup banyak dan membanggakan; dan (6) pengagas

dan ketua pelaksana kegiatan bhakti sosial pemberian bantuan kepada korban banjir

bandang di Kabupaten Lahat pada tahun 1998 dengan menghimpun bantuan berupa

pakaian layak pakai, uang dan makanan dari para donator termasuk Yayasan IBA

yang diantarkan langsung kepada para korban di Kecamatan Padang Tepong

Kabupaten Lahat (saat ini masuk Kabupaten Empat Lawang) dengan melibatkan

banyak dosen dan karyawan di lingkungan Universitas IBA.

6 Bahwa Penggugat dengan tugas yang telah dijalankan dan berbagai prestasi yang

telah dicapai telah dianugerahkan penghargaan sebagai Dosen Teladan Universitas

IBA pada acara Sidang Senat Terbuka dengan acara Wisuda Sarjana yang mana

pada saat itu Penggugat sedang menjabat sebagai Pembantu Dekan I Fakultas

Pertanian Universitas IBA.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7 Bahwa Penggugat pada tahun 2006 mendaftar sebagai mahasiswa Program Doktor

Bidang Ilmu Pertanian pada Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan relevansi pengembangan bidang ilmu pengetahuan pada Fakultas Pertanian Universitas IBA. Pada tahun 2006 belum satupun tenaga akademik (dosen) pada Fakultas Pertanian Universitas IBA yang berpendidikan S3 dan hal ini selalu dipertanyakan dan disarankan oleh para asesor pada saat melakukan penilaian dalam rangka akreditasi program studi sehingga hal tersebut mengurangi point penilaian akreditasi yang sedang dilakukan saat ini. Pertimbangan tersebut menjadi salah satu faktor pendorong Penggugat melanjutkan pendidikan pada jenjang S3.

8 Bahwa dalam rangka melanjutkan pendidikan S3 sebagaimana dimaksud pada point

(6) di atas, Penggugat tidak diberikan bantuan biaya baik dari Yayasan IBA maupun Universitas IBA melainkan membiayai sendiri untuk pembelian formulir pendaftaran, pemeriksaan kesehatan, dan pembayaran SPP semester I.

9 Bahwa dalam rangka meringankan biaya selama menempuh pendidikan S3,

Penggugat mengajukan permohonan Beasiswa Program Pascasarjana (BPPS) Program Pascasarjana (PPS) Universitas Sriwijaya dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI) yang mana permohonan tersebut diketahui oleh Rektor Universitas IBA dan Ketua Yayasan IBA.

10 Bahwa Penggugat selama menempuh pendidikan S3 tetap ditugaskan mengajar dan

membimbing tugas akhir mahasiswa walaupun dalam Pernyataan Penugasan Mengikuti Program Pascasarjana dengan Biaya Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi oleh Rektor Universitas IBA Penggugat dibebaskan dari tugas akademik dan administratif.

11 Bahwa walaupun tetap menjalankan tugas mengajar dan membimbing mahasiswa

Pengugat telah mengikuti proses pendidikan S3 secara baik dengan pencapaian



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Indeks Prestasi pada Semester I sebesar 3,62, Semester II 4,0, dan Semester III

sebesar 4,0 sehingga nilai IPK 3,84 dan telah lulus test TOEFLE.

- 12 Bahwa Penggugat dibimbing oleh Promtor Dr. Ir. Edward Saleh, MP dan Co-Promotor Dr. Ir. Yakup, MS dan Prof. Dr. Ir. Karim Makarim, M.Sc (dari Litbang Departemen Pertanian, Bogor) dengan Desertasi berjudul Skenario Pengaturan Air Irigasi Pada Daerah Irigasi Komerling.
- 13 Bahwa dalam proses penyelesaian Desertasi yang harus didasarkan hasil penelitian di lapangan, pada awal tahun 2011 Pengugat diharuskan membayarkan SPP karena BPPS sudah habis oleh PPS Unsri. Penggugat mengajukan permohonan untuk melakukan pembayaran secara mencicil namun tidak dikabulkan.
- 14 Bahwa karena tidak memenuhi kewajiban membayar SPP, Penggugat dijatuhi sanksi berupa pemberhentian sebagai mahasiswa Universitas Sriwijaya sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Rektor Universitas Sriwijaya No. 090/UN9/DT.Kep/2011.
- 15 Bahwa dengan telah diberhentikan sebagai mahasiswa S3 pada Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya, pada tanggal 19 Agustus 2011 Pengugat menerima Surat dari Pembantu Dekan II Fakultas Pertanian Universitas IBA dengan No. FP/P.16/2011/VIII/281 perihal Pengaktifkan kembali sebagai Dosen Tetap FP UIBA. Atas dasar surat tersebut, Penggugat telah menghadap Pembantu Dekan II Fakultas Pertanian Universitas IBA dengan pernyataan bersedia untuk bertugas kembali sebagai Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas IBA tanggal 18 Agustus 2011.
- 16 Bahwa pada tanggal 6 Oktober 2011, Pembantu Rektor II Universitas IBA menulis surat kepada Dekan Fakultas Pertanian Universitas IBA dengan No. UIBA/P.16/2011/X/205 perihal Pelanggaran perjanjian BPPS oleh Sdr. Ir. Rusli, MS, yang mana dalam surat tersebut dinyatakan “selama belum ada penyelesaian tuntas masalah pelanggaran perjanjian beasiswa BPPS tersebut, Sdr. Rusli, M.S tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diperkenankan melakukan kegiatan akademik dalam lingkungan UIBA. Kasus ini

akan kami laporkan kepada Yayasan IBA untuk tindak lanjut hukumnya”.

- 17 Bahwa pernyataan dan tindakan yang dilakukan oleh Pembantu Rektor II Universitas IBA dianggap aneh karena pihak PPS Unsri tidak mempersoalkannya dan tidak melakukan penagihan tetapi pihak Tergugat mempersoalkannya.
- 18 Bahwa apa yang dilakukan oleh Pembantu Rektor II Universitas IBA tidak ada hubungannya dengan pelanggaran BPPS karena pengembalian BPPS merupakan tanggungjawab Penggugat kepada DIKTI dan tidak ada perjanjian antara Penggugat dan Tergugat yang menyatakan apabila Penggugat tidak menyelesaikan pendidikan S3 akan diberi sanksi tidak boleh melakukan kegiatan akademik dalam lingkungan Universitas IBA.
- 19 Bahwa dalam hubungannya dengan tidak dibolehkan melakukan kegiatan akademik, Penggugat telah menghadap Pembantu Rektor II atas panggilan untuk menghadap. Pada pertemuan tersebut, Pembantu Rektor II menyatakan Penggugat “ngemplang” BPPS padahal Penggugat baru saja diberhentikan sebagai mahasiswa S3 dan pihak PPS Unsri juga tidak melakukan penagihan sebelumnya. Pada pertemuan itu, Pembantu Rektor II menyatakan “yang penting pak Rusli menghadap pihak PPS Unsri untuk menyatakan akan mengembalikan BPPS dan setelah menghadap dilaporkan kepada saya sehingga cukup untuk mengaktifkan kembali pak Rusli”. Atas dasar pertemuan itulah Penggugat menghadap pihak PPS Unsri.
- 20 Bahwa dalam proses pengembalian BPPS, pada tanggal 6 Desember 2011 Penggugat telah menghadap Ibu Dr. Inten Meutia, S.E. M.Acc., Ak sebagai Asisten Direktur Bidang Administrasi dan Keuangan PPS Universitas Sriwijaya dalam rangka pertanggungjawaban Penggugat untuk mengembalikan BPPS. Asdir Bidang Administrasi dan Keuangan tersebut pada saat itu belum dapat memberikan jawaban bagaimana mekanisme pengembalian BPPS yang dimaksud dan juga belum dihitung



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berapa jumlah BPPS yang Penggugat terima selama menempuh pendidikan Program

S3 di PPS Universitas Sriwijaya.

- 21 Bahwa hasil pertemuan Penggugat dengan Asdir Bidang Administrasi dan Keuangan PPS Unsri telah dilaporkan Penggugat kepada Pembantu Rektor II pada tanggal 6 Desember 2011. Atas dasar laporan Penggugat, pada tanggal 14 Desember 2011 Pembantu Rektor II menulis surat kepada Penggugat dengan No. UIBA/P.16/2011/XII/288 perihal Progres Pengembalian BPPS yang mana dalam surat tersebut dinyatakan “Kami sarankan agar secepatnya Saudara mendapat penjelasan tertulis dari pihak Unsri, ini akan membantu untuk melanjutkan proses pengaktifkan kembali”.
- 22 Bahwa pada tanggal 19 Desember 2011, Direktur Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya menulis surat kepada Penggugat dengan No.2120/UN9.2/KU/2011 perihal Pengembalian Dana BPPS yang mana dalam surat tersebut dinyatakan “maka Saudara harus segera mengembalikan dana BPPS yang telah Saudara dapat kepada negara sebesar Rp 76.740.000,-. Atas dasar surat tersebut, Penggugat telah mengajukan permohonan untuk membayar dengan cara mencicil namun dijawab oleh Direktur PPS Unsri pada tanggal 25 Januari 2012 dengan surat No. 0094/UN9.2/KU/2012 perihal Pengembalian Dana BPPS yang dalam surat tersebut dinyatakan “... bahwa untuk pembayaran dana BPPS tersebut tidak dapat dilakukan dengan cara mencicil”.
- 23 Bahwa selama proses penyelesaian yang berlarut-larut Penggugat tetap tidak diperbolehkan melakukan kegiatan akademik selama 2 (dua) semester yang mana telah berakibat pada seorang mahasiswa bimbingan skripsi bernama Adi Febrianto NIM 07410004 yang Penggugat bimbing mengalami keterlambatan ujian skripsi dan karena didesak oleh waktu Penggugat sebagai pembimbing digantikan dengan pembimbing lain padahal proses bimbingan hampir selesai. Secara akademik keserjanaan mahasiswa bersangkutan tidak sah karena terjadi pelanggaran secara



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

akademik yang mana nama Penggugat sebagai pembimbing tidak dicantumkan

padahal latar belakang, judul dan rancangan penelitianpun Penggugat yang memberikan arahan. Bahkan Penggugat meminjamkan buku kepada mahasiswa bersangkutan sebagai acuan untuk melakukan penelitian.

24 Bahwa dalam masa terjadi persoalan sebagaimana diuraikan di atas, Tergugat tega tidak membayarkan gaji Penggugat selama 2 (dua) bulan gaji yaitu bulan Mei 2012 dan bulan Juni 2012.

25 Bahwa dalam kondisi Penggugat “digantungkan” yang mana Penggugat tidak diaktifkan dan juga tidak diberikan gaji serta tidak menerima penjelasan apapun status kepegawaian maka pada tanggal 7 Juli 2012 Pengugat menulis surat kepada Dekan Fakultas Pertanian Universitas IBA untuk Meminta Keterangan Status Kepegawaian namun juga tidak mendapatkan jawaban yang jelas mengenai Status Kepegawaian Penggugat.

26 Bahwa dengan tidak ada kejelasan status kepegawaian Penggugat, maka pada tanggal 25 Juli 2012 Penggugat menulis surat kepada Tergugat prihal Status Kepegawaian.

27 Bahwa Pengugat tidak mendapatkan jawaban memuaskan tetapi justru Tergugat dengan emosi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas Penggugat dengan mengeluarkan 2 (dua) kali surat keputusan. Surat Keputusan yang pertama adalah Surat Keputusan Yayasan IBA Nomor : 150/Pers.IBA/C-2/VII/2012 tanggal 28 Juli 2012 yang mana pada putusan kedua dari keputusan tersebut menyatakan “masa kerja 17 tahun 9 bulan (terhitung mulai tanggal 1 September 1994 sampai dengan sekarang) diucapkan terimakasih”. Surat Keputusan kedua dikeluarkan karena Penggugat memprotes pada saat pertemuan mediasi pada tanggal 3 September 2012 di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang mana masa kerja dihitung tidak berdasarkan SK Yayasan IBA Nomor : 212/C-3/IBA/1990 sehingga dikeluarkanlah Surat Keputusan Yayasan IBA Nomor : 150/



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pers.IBA/C-2/VII/2012 tanggal 28 Juli 2012 yang mana pada putusan kedua dari

keputusan tersebut menyatakan “masa kerja 22 tahun 5 bulan (terhitung mulai tanggal 1 Januari 1990 sampai dengan sekarang) diucapkan terimakasih”. Surat Keputusan yang kedua tersebut tidak benar secara administrasi dan hukum karena dikeluarkan dengan nomor dan tanggal yang sama padahal Surat Keputusan kedua merupakan revisi dari Surat Keputusan pertama.

- 28 Bahwa dengan diberhentikan saya Penggugat sebagai dosen maka kemampuan dan kompetensi saya sebagai ilmuwan khususnya bidang ilmu pertanian tidak dapat dimanfaatkan lagi oleh masyarakat khususnya mahasiswa yang membutuhkan sebagai sumberdaya manusia pembangunan. Dengan kata lain, pemberhentian Penggugat oleh Tergugat menimbulkan kerugian tidak hanya Penggugat secara pribadi tetapi juga masyarakat.
- 29 Bahwa kejadian PHK terhadap karyawan Yayasan IBA yang dilakukan secara semena-mena oleh Tergugat merupakan hal yang biasa bukan karena melanggar ketentuan ketenagakerjaan tetapi dilakukan atas ketidaksenangan terhadap individu bersangkutan. Bahkan ada anekdot di kalangan karyawan “awas apabila ada map merah diantarkan itu akan ada pemberhentian”. Pada waktu sebelumnya selain Penggugat juga telah banyak dosen senior yang diPHK dengan tidak hormat antara lain adalah Ir. Van Duvil, M.Si (dosen Fakultas Pertanian), Ir. Krisna Delita, M.Si (dosen Fakultas Pertanian), Holda, SP., M.Si (dosen Fakultas Pertanian), Davis, SH., M.Hum (dosen Fakultas Hukum), Azizah, SH., M.Hum (dosen Fakultas Hukum), H. Hisbullah Basri, SE., M.Si (dosen Fakultas Ekonomi), dan Mardaliani, SH., M.Kn (dosen Fakultas Hukum).
- 30 Bahwa PHK yang dilakukan pihak Tergugat secara sepihak dan bertentangan dengan hukum bahkan tidak berpr kemanusiaan yang mana saya Penggugat sudah bekerja sangat lama dan tidak ada mempunyai kesempatan lagi untuk berkarir pada lembaga lain dengan profesi sebagai dosen.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

31 Bahwa karena itu maka Penggugat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian perumahan dan pengobatan, tunjangan hari raya tahun 2012, gaji dari bulan Mei 2012 sampai bulan Desember 2012 dengan rincian sebagai berikut :

- Uang pesangon 9 bulan x Rp 1.892.493,- x 2 :Rp. 34.064.876,-
- Uang Penghargaan masa kerja : 8 x Rp 1.892.493,- :Rp. 15.139.944,-

Jumlah : Rp. **49.204.818,-**

- Penggantian perumahan dan pengobatan

15% x Rp. 49.204.818 : Rp. 7.380.722,-

Jumlah :Rp. **56.585.541,-**

- Tunjangan Hari Raya Tahun 2012 : Rp. 1.892.493,-

- Gaji bulan Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober,

November, dan Desember (8 x Rp 1.892.493) : Rp. 15.139.944

Jumlah Keseluruhan : Rp. 73.617.978,-

(tujuh puluh tiga juta enam ratus tujuh belas ribu sembilan ratus tujuh puluh delapan rupiah)

Disclaimer



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan uraian di atas, maka Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Cq. Majelis Hakim yang mengadili perkara ini berkenan memanggil Penggugat dan Tergugat untuk diperiksa dan selanjutnya mengabulkan gugatan Penggugat dengan amar sebagai berikut:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya,
- 2 Menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan hukum,
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai :

Page 11 of 63



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

a	Uang pesangon 9 bulan x Rp 1.892.493,-	x 2	: Rp. 34.064.876,-
b	Uang Penghargaan masa kerja : 8 x Rp 1.892.493,-		: Rp. 15.139.944,-

	Jumlah		: Rp. 49.204.818,-
c	Penggantian perumahan dan pengobatan		
	15% x Rp. 49.204.818		: Rp. 7.380.722,-

	Jumlah		: Rp. 56.585.541,-
d	Tunjangan Hari Raya Tahun 2012		: Rp. 1.892.493,-
e	Gaji bulan Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober,		
	November, dan Desember (8 x Rp 1.892.493)		: Rp. 15.139.944
	Jumlah Keseluruhan		: Rp. 73.617.978,-

(tujuh puluh tiga juta enam ratus tujuh belas ribu sembilan ratus tujuh puluh delapan rupiah)

- Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (Uit Voorbaar bij voorraad) meskipun ada Verzet maupun kasasi,
- Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp. 400.000,- (empat ratus ribu rupiah) per hari setiap kali keterlambatan ataupun kelalaian dalam melaksanakan putusan perkara ini, terhitung sejak putusan dikeluarkan,
- Membebaskan seluruh biaya yang ditimbulkan dalam perkara ini kepada Tergugat.

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa perselisihan ini berpendapat lain, Penggugat mohon putusan dengan pertimbangan rasa keadilan dan kepatutan dalam hukum (Ex Aequo et Bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, Penggugat telah hadir sendiri dan selanjutnya sejak tanggal 25 Februari 2013 diwakili kuasa hukumnya bernama : DAVIS, SH, MHum dan MUZAKIR ISMAIL, SH berdasarkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Pebruari 2013, sedang Tergugat hadir diwakili Kuasa

Hukumnya bernama : A. LATIEF HASJIM, SH, MHum berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Pebruari 2013;

Menimbang, bahwa pada kesempatan sidang pertama dimana kedua belah pihak hadir, meskipun telah ada upaya mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, Majelis Hakim tetap mengingatkan selama proses persidangan berlangsung, masih ada kesempatan untuk mengakhiri perselisihan dengan cara perdamaian dan karena antara mereka belum ada tercapai perdamaian maka pemeriksaan perkara dimulai dengan membacakan surat gugatan dari Penggugat dan Penggugat menyatakan akan melakukan perubahan dan selanjutnya menyerahkan perubahan tertanggal 28 Pebruari 2013 yang isi lengkapnya sebagai berikut :

- 1 Bahwa Tergugat adalah penyelenggara pendidikan Universitas IBA, yang mempunyai 4 (empat) Fakultas yaitu Fakultas Hukum, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik dan Fakultas Ekonomi ;
- 2 Bahwa Penggugat adalah Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas IBA selama 22 tahun 6 bulan terhitung sejak 25 Juni 1990 berdasarkan SK Yayasan IBA Nomor : 212/C-3/IBA/1990 dan NIK. 049001002;
- 3 Bahwa Penggugat setelah bekerja 22 tahun 6 bulan menerima gaji sebesar Rp 1.892.493 (satu juta delapan ratus sembilan puluh dua ribu empat ratus sembilan puluh tiga rupiah) per bulan untuk membiayai kebutuhan hidup 5 (lima) orang anggota keluarga terdiri 2 (dua) orang suami istri dan 3 (tiga) orang anak (dua orang kuliah) dan 1 (satu) orang bersekolah SMP ;
- 4 Bahwa Penggugat selama bekerja sebagai Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas IBA telah menjalankan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu (1) mengajar berbagai mata kuliah antara lain mata kuliah Ekologi Umum, Pengelolaan Air, Pertanian Organik, Metode Penelitian dan Penulisan Ilmiah, Pertanian Terpadu, Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL) dan Pembangunan Pertanian;





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membimbing skripsi dan Praktek Lapangan (PL) mahasiswa serta membimbing

praktek mahasiswa; (2) melaksanakan penelitian dan (3) melakukan kegiatan pengabdian pada masyarakat dalam bentuk pelatihan-pelatihan bagi masyarakat antara lain Pelatihan Penumbuhan Usaha Budidaya Jamur Tiram dan Pelatihan Penumbuhan Wirausaha Mie Ayam yang mana pelaksanaan pelatihan tersebut melibatkan beberapa dosen sehingga dapat memberikan point (kum) bagi dosen bersangkutan. Terkait dengan telah berkembangnya usaha budidaya Jamur Tiram di Kota Palembang saat ini merupakan bagian kontribusi dari yang dilakukan oleh Penggugat sejak tahun 2006 sehingga telah berdampak secara positif terhadap keberadaan Universitas IBA bagi masyarakat dan bahkan ada salah satu mahasiswa yang masuk ke Fakultas Universitas IBA lantaran mengenal Fakultas Pertanian Universitas IBA mengembangkan Jamur Tiram ;

- 5 Bahwa Penggugat selain menjalankan tugas akademik juga telah diberikan kepercayaan oleh Yayasan IBA dan Universitas IBA untuk melaksanakan berbagai tugas struktural antara lain adalah Pembantu Dekan III Fakultas Pertanian Universitas IBA, Kepala Biro Kemahasiswaan Universitas IBA, Pembantu Dekan I Fakultas Pertanian Universitas IBA, Dekan Fakultas Pertanian Universitas IBA, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Universitas IBA, dan Ketua Pusat Penelitian Sumberdaya Alam dan Lingkungan Hidup (PPSDALH) Universitas IBA serta Ketua Koperasi Karyawan Suka IBA yang mengundurkan diri pada bulan Juni 2012
- 6 Bahwa Penggugat selama memegang jabatan struktural sebagaimana disebutkan pada point (3) di atas telah menjalankan berbagai kegiatan dengan cukup baik dan bahkan dapat dibanggakan antara lain sebagai berikut: (1) sebagai penggagas dan penanggungjawab Proyek Penanggulangan Pengangguran Tenaga Terdidik (P3T) dengan jumlah peserta 240 orang yang bekerjasama dengan Kantor Wilayah Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan. Dengan uang dari proyek tersebut saat itu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat dapat membangun LPPM Universitas IBA secara mandiri dengan

pengadaan berbagai fasilitas kantor antara lain komputer, meubeler, kipas angin dan bahkan mengangkat dan memberikan gaji satu orang karyawan tidak dengan uang dari Yayasan IBA atau Universitas IBA melainkan dari keuangan proyek tersebut.

Pelaksanaan proyek tersebut telah melibatkan banyak dosen dari beberapa fakultas di lingkungan Universitas IBA. Bahkan diakhir proyek tersebut, Penggugat telah memberikan uang fee kepada Universitas IBA ditambah lagi dengan menyisakan dana sebesar Rp 20 juta sebagai dana abadi untuk LPPM Universitas IBA. Namun setelah kepemimpinan Penggugat berakhir sebagai Ketua LPPM Universitas IBA kinerja LPPM menurun dan bahkan saat ini kantorpun sudah tidak ada lagi apalagi kepengurusannya; (2) sebagai ketua pelaksana pertandingan bola volley setingkat SLTA seKota Palembang dan sekitarnya pada tahun 1994 yang pada saat itu dibuka oleh Kapolresta Palembang; (3) melaksanakan pelatihan kepemimpinan mahasiswa;

(4) sebagai penggagas Seminar Nasional Sistem Pertanian Organik yang pelaksanaannya di Balai Diklat PT. Pusri dan Seminar Sistem Pendidikan Tinggi yang dilaksanakan di Kantor Pemda Provinsi Sumatera Selatan; (5) ketua pelaksana penerimaan mahasiswa baru yang mana perolehan penerimaan mahasiswa pada waktu itu cukup banyak dan membanggakan; dan (6) penggagas dan ketua pelaksana kegiatan bhakti sosial pemberian bantuan kepada korban banjir bandang di Kabupaten Lahat pada tahun 1998 dengan menghimpun bantuan berupa pakaian layak pakai, uang dan makanan dari para donator termasuk Yayasan IBA yang diantarkan langsung kepada para korban di Kecamatan Padang Tepong Kabupaten Lahat (saat ini masuk Kabupaten Empat Lawang) dengan melibatkan banyak dosen dan karyawan di lingkungan Universitas IBA;

- 7 Bahwa Penggugat dengan tugas yang telah dijalankan dan berbagai prestasi yang telah dicapai telah dianugerahkan penghargaan sebagai Dosen Teladan Universitas IBA pada acara Sidang Senat Terbuka dengan acara Wisuda Sarjana yang mana



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada saat itu Penggugat sedang menjabat sebagai Pembantu Dekan I Fakultas

Pertanian Universitas IBA ;

- 8 Perbaiki kalimat butir 7 menjadi : Bahwa semenjak berdirinya Universitas IBA pada tahun 1987 hingga tahun 2006 belum satupun tenaga akademik (dosen) pada Fakultas Pertanian Universitas IBA yang berpendidikan S3 dan hal ini sangat mempengaruhi pengurangan penilaian dalam rangka akreditasi program studi dari Badan Agreditasi Nasional Perguruan Tinggi. Pertimbangan tersebut menjadi salah satu faktor pendorong Penggugat melanjutkan pendidikan pada jenjang S3, atas dasar tersebut dan didorong oleh rasa cinta Penggugat pada almamater (Universitas IBA) maka, pada tahun 2006 Penggugat mendaftar sebagai mahasiswa Program Doktor Bidang Ilmu Pertanian pada Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan relevansi pengembangan bidang ilmu pengetahuan pada Fakultas Pertanian Universitas IBA ;
- 9 Perbaiki kalimat butir 8 menjadi : Bahwa dalam rangka melanjutkan pendidikan S3 sebagaimana dimaksud pada point (8) di atas, semua biaya mulai dari pemenuhan persyaratan pendaftaran sampai saat mengikuti pendidikan di S3 pada Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya tersebut semua biaya ditanggung sendiri oleh Penggugat ;
- 10 Perbaiki kalimat butir 9 menjadi : Bahwa untuk membiayai pendidikan S3 tersebut, Penggugat mengajukan permohonan Beasiswa Program Pascasarjana (BPPS) Program Pascasarjana (PPS) Universitas Sriwijaya dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI) yang mana permohonan tersebut diketahui oleh Rektor Universitas IBA dan Ketua Yayasan IBA sebagai syarat administrasi yang menyatakan bahwa Penggugat memang benar bekerja di Universitas IBA yang diselenggarakan oleh Tergugat dan tidak ada perjanjian dalam bentuk apapun antara Penggugat dengan Tergugat menyangkut permohonan Beasiswa Program Pascasarjana (BPPS) Program Pascasarjana (PPS) Universitas Sriwijaya dari



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI) yang diajukan oleh Penggugat

tersebut ;

- 11 Perbaiki kalimat butir 10 menjadi : Bahwa menurut Pernyataan dari Rektor Universitas IBA, bahwa selama Penggugat menempuh pendidikan S3 Program Pascasarjana Penggugat dibebaskan dari tugas akademik dan administratif akan tetapi dalam kenyataannya, Penggugat selama menempuh pendidikan S3 tersebut tetap diberi tugas mengajar dan membimbing tugas akhir mahasiswa ;
- 12 Bahwa walaupun tetap menjalankan tugas mengajar dan membimbing mahasiswa Penggugat telah mengikuti proses pendidikan S3 secara baik dengan pencapaian Indeks Prestasi pada Semester I sebesar 3,62, Semester II 4,0, dan Semester III sebesar 4,0 sehingga nilai IPK 3,84 dan telah lulus test TOEFLE ;
- 13 Perbaiki kalimat butir 12 menjadi : Bahwa sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S3 tersebut (meraih gelar DR), Penggugat diwajibkan menyusun sebuah Desertasi, dimana Disertaisi Penggugat berjudul : Skenario Pengaturan Air Irigasi Pada Daerah Irigasi Komerling. dengan dibimbing oleh Promotor Dr. Ir. Edward Saleh, MP dan Co-Promotor Dr. Ir. Yakup, MS dan Prof. Dr. Ir. Karim Makarim, M.Sc (dari Litbang Departemen Pertanian, Bogor) ;
- 14 Perbaiki kalimat butir 13 menjadi : Bahwa dalam proses penyelesaian Desertasi yang harus didasarkan hasil penelitian di lapangan, pada awal tahun 2011 Pengugat diharuskan membayarkan SPP karena BPPS sudah habis oleh PPS Unsri. Karena ketiadaan dana lagi maka, Penggugat mengajukan permohonan untuk melakukan pembayaran SPP tersebut secara mencicil namun tidak dikabulkan oleh pihak PPS Unsri
- 15 Bahwa karena tidak dapat memenuhi kewajiban membayar SPP maka, Penggugat dijatuhi sanksi berupa pemberhentian sebagai mahasiswa S3 PPS Universitas Sriwijaya sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Rektor Universitas Sriwijaya No. 090/UN9/DT.Kep/2011.;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16 Bahwa dengan telah diberhentikan sebagai mahasiswa S3 pada Program

Pascasarjana Universitas Sriwijaya, pada tanggal 19 Agustus 2011 Penggugat menerima Surat dari Pembantu Dekan II Fakultas Pertanian Universitas IBA dengan No. FP/P.16/2011/VIII/281 perihal Pengaktifkan kembali sebagai Dosen Tetap FP UIBA. Atas dasar surat tersebut, Penggugat telah menghadap Pembantu Dekan II Fakultas Pertanian Universitas IBA dengan pernyataan bersedia untuk bertugas kembali sebagai Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas IBA tanggal 18 Agustus 2011;

17 Bahwa pada tanggal 6 Oktober 2011, Pembantu Rektor II Universitas IBA menyampaikan surat kepada Dekan Fakultas Pertanian Universitas IBA dengan No. UIBA/P.16/2011/X/205 perihal Pelanggaran perjanjian BPPS oleh Sdr. Ir. Rusli, MS, yang mana dalam surat tersebut dinyatakan “selama belum ada penyelesaian tuntas masalah pelanggaran perjanjian beasiswa BPPS tersebut, Sdr. Rusli, M.S tidak diperkenankan melakukan kegiatan akademik dalam lingkungan UIBA. Kasus ini akan dilaporkan kepada Yayasan IBA untuk tindak lanjuti hukumnya”;

18 Perbaiki kalimat butir 17 menjadi : Bahwa pernyataan dan tindakan yang dilakukan oleh Pembantu Rektor II Universitas IBA tersebut tidak mempunyai dasar hukum karena, pihak PPS Unsri sendiri tidak mempersoalkan Beasiswa Program Pascasarjana (BPPS) Program Pascasarjana (PPS) Universitas Sriwijaya dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI) yang telah terpakai oleh Penggugat tersebut

19 Bahwa apa yang dilakukan oleh Pembantu Rektor II Universitas IBA diatas tidak ada hubungannya dengan pelanggaran BPPS karena pengembalian BPPS merupakan tanggungjawab Penggugat kepada DIKTI dan tidak ada perjanjian antara Penggugat dan Tergugat yang menyatakan apabila Penggugat tidak menyelesaikan pendidikan S3 akan diberi sanksi tidak boleh melakukan kegiatan akademik dalam lingkungan Universitas IBA ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 20 Perbaiki kalimat butir 19 menjadi : Bahwa dengan tidak dibolehkanya Penggugat melakukan kegiatan akademik, Penggugat telah menghadap Pembantu Rektor II. Pada pertemuan tersebut, Pembantu Rektor II menyatakan Penggugat “ngemplang” BPPS padahal Penggugat baru saja diberhentikan sebagai mahasiswa S3 dan pihak PPS Unsri juga tidak melakukan penagihan sebelumnya. Pada pertemuan itu, Pembantu Rektor II menyatakan “*yang penting pak Rusli menghadap pihak PPS Unsri untuk menyatakan akan mengembalikan BPPS dan setelah menghadap dilaporkan kepada saya sehingga cukup untuk mengaktifkan kembali pak Rusli*”. Atas dasar pertemuan itulah Penggugat menghadap pihak PPS Unsri ;
- 21 Perbaiki kalimat butir 20 menjadi : Bahwa dalam rangka pertanggungjawaban Penggugat untuk mengembalikan BPPS maka, pada tanggal 6 Desember 2011 Penggugat menghadap Ibu Dr. Inten Meutia, S.E. M.Acc., Ak sebagai Asisten Direktur Bidang Administrasi dan Keuangan PPS Universitas Sriwijaya. Asdir Bidang Administrasi dan Keuangan tersebut pada saat itu belum dapat memberikan jawaban bagaimana mekanisme pengembalian BPPS yang dimaksud dan juga belum dihitung berapa jumlah BPPS yang Penggugat terima selama menempuh pendidikan Program S3 di PPS Universitas Sriwijaya;
- 22 Bahwa hasil pertemuan Penggugat dengan Asdir Bidang Administrasi dan Keuangan PPS Unsri telah dilaporkan Penggugat kepada Pembantu Rektor II pada tanggal 6 Desember 2011. Atas dasar laporan Penggugat, pada tanggal 14 Desember 2011 Pembantu Rektor II menyampaikan surat kepada Penggugat dengan No. UIBA/P.16/2011/XII/288 perihal Progres Pengembalian BPPS yang mana dalam surat tersebut dinyatakan “*Kami sarankan agar secepatnya Saudara mendapat penjelasan tertulis dari pihak Unsri, ini akan membantu untuk melanjutkan proses pengaktifkan kembali*” ;
- 23 Bahwa pada tanggal 19 Desember 2011, Direktur Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya menyampaikan surat kepada Penggugat dengan No.2120/UN9.2/KU/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

prihal Pengembalian Dana BPPS yang mana dalam surat tersebut dinyatakan “

....maka Saudara harus segera mengembalikan dana BPPS yang telah Saudara dapat kepada negara sebesar Rp 76.740.000,-. Atas dasar surat tersebut, Penggugat telah mengajukan permohonan untuk membayar dengan cara mencicil namun dijawab oleh Direktur PPS Unsri pada tanggal 25 Januari 2012 dengan surat No. 0094/UN9.2/KU/2012 prihal Pengembalian Dana BPPS yang dalam surat tersebut dinyatakan “... bahwa untuk pembayaran dana BPPS tersebut tidak dapat dilakukan dengan cara mencicil” ;

- 24 Perbaiki kalimat butir 23 menjadi : Bahwa selama proses penyelesaian yang berlarut-larut Penggugat tetap tidak diperbolehkan oleh Tergugat melakukan kegiatan akademik selama 2 (dua) semester yang mana telah berakibat pada seorang mahasiswa bimbingan skripsi bernama Adi Febrianto NIM 07410004 yang Penggugat bimbing mengalami keterlambatan ujian skripsi dan karena didesak oleh waktu Penggugat sebagai pembimbing digantikan dengan pembimbing lain padahal proses bimbingan hampir selesai. Secara akademik keserjanaan mahasiswa bersangkutan tidak sah karena terjadi pelanggaran secara akademik yang mana nama Penggugat sebagai pembimbing tidak dicantumkan padahal latar belakang, judul dan rancangan penelitianpun Penggugat yang memberikan arahan ;
- 25 Perbaiki kalimat butir 24 - 25 menjadi : Bahwa dalam masa terjadi persoalan sebagaimana diuraikan di atas, Tergugat tidak membayarkan gaji Penggugat selama 2 (dua) bulan yaitu gaji bulan Mei 2012 dan bulan Juni 2012. disamping itu status Penggugat tidak ada kejelasan, Penggugat tidak diaktifkan dan juga tidak diberikan gaji serta tidak menerima penjelasan apapun tentang status kepegawaian Penggugat. Oleh karena itu maka, pada tanggal 7 Juli 2012 Pengugat menyampaikan surat kepada Dekan Fakultas Pertanian Universitas IBA untuk meminta kejelasan Status Kepegawaian Penggugat, namun juga tidak mendapatkan jawaban yang jelas mengenai Status Kepegawaian Penggugat. Dengan tidak ada kejelasnya status



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepegawaian Penggugat tersebut, maka pada tanggal 25 Juli 2012 Penggugat

menyampaikan surat yang ditujukan kepada Tergugat perihal kejelasan Status

Kepegawaian Penggugat ;

- 26 Perbaiki kalimat butir 27 menjadi : Bahwa atas surat Penggugat tersebut di atas, Tergugat sama sekali tidak memberikan jawaban, tetapi justru Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan mengeluarkan 2 (dua) buah surat keputusan :

- a Surat Keputusan yang pertama adalah Surat Keputusan Yayasan IBA Nomor : 150/Pers.IBA/C-2/VII/2012 tanggal 28 Juli 2012 tentang Pemberhentian dengan Tidak Hormat sebagai Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas IBA dimana dalam SK ini “masa kerja Penggugat selama 17 tahun 9 bulan (terhitung mulai tanggal 1 September 1994 sampai dengan sekarang)” ;
- b Surat Keputusan kedua Surat Keputusan Yayasan IBA Nomor : 150/Pers.IBA/C-2/VII/2012 tanggal 28 Juli 2012 tentang Pemberhentian dengan Tidak Hormat sebagai Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas IBA dimana dalam SK ini menyatakan “masa kerja Penggugat 22 tahun 5 bulan (terhitung mulai tanggal 1 Januari 1990 sampai dengan sekarang. masa kerja dalam SK ini dihitung tidak berdasarkan SK Yayasan IBA Nomor : 212/C-3/IBA/1990)

Surat Keputusan Tergugat yang kedua ini tidak benar secara administrasi dan hukum karena dikeluarkan dengan nomor dan tanggal yang sama padahal Surat Keputusan kedua merupakan revisi dari Surat Keputusan pertama ;

- 27 Perbaiki dan penegasan kalimat butir 28 menjadi : Bahwa dengan Pemberhentian dengan Tidak Hormat sebagai Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas IBA Penggugat tanpa dasar hukum dan secara sepihak sebagai dosen tetap Fakultas Pertanian Universitas IBA oleh Tergugat, merupakan perbuatan Pembunuhan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Karakter, Pembunuhan kemampuan dan kompetensi Penggugat sebagai ilmuwan

hususnya bidang ilmu pertanian. Serta merupakan perbuatan Pencemaran Nama Baik Penggugat sebagai mana diatur dalam pasal 310 jo 311 KUHP, sekaligus merupakan perbuatan yang tidak menyenangkan (pasal 335 KUHP). KUHP sekaligus merupakan Perbuatan Melawan Hukum sebagai mana diatur dalam pasal 1365 KUH Perdata yang menimbulkan kerugian imateriil bagi Penggugat. Masalah ini lebih lanjut akan Penggugat proses menurut hukum Pidana dan Perdata;

28 Perbaikan dan penegasan kalimat butir 30 menjadi : Bahwa Perbuatan Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Yayasan IBA Nomor : 150/Pers.IBA/C-2/VII/2012 tanggal 28 Juli 2012 tentang Pemberhentian dengan Tidak Hormat sebagai Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas IBA yang menghitung masa kerja Penggugat selama 17 tahun 9 bulan dan Surat Keputusan Yayasan IBA Nomor : 150/Pers.IBA/C-2/VII/2012 tanggal 28 Juli 2012 tentang Pemberhentian dengan Tidak Hormat sebagai Dosen Tetap Fakultas Pertanian Universitas IBA yang menghitung masa kerja Penggugat 22 tahun 5 bulan tidak berprilaku manusiawi, bertentangan dengan hukum yang berlaku dan tidak memberikan hak – hak Tergugat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang undangan antara lain :

d Undang Undang Dasar RI Tahun 1945

- ☐ pasal 27 : Tiap – tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ;
- ☐ pasal 28D : Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yg adil dan layak dalam hubungan kerja ;

e Undang Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
pasal 38 ayat (1), ayat (2) ;

f Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- ☐ pasal 99 (1) setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja ;
- ☐ pasal 153 ayat (1) mengenai larangan Pemutusan Hubungan Kerja. ;
- ☐ pasal 151 jo 155 jo 170 UU no. 13 tahun 2003 karena PHK tersebut *belum memperoleh izin* dari Departemen Tenaga Kerja RI
- ☐ Pasal 156 (1) yang menyatakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha (Tergugat) diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yg seharusnya diterima (Penggugat) ;
- ☐ Pasal 169 (1) karena Tergugat tidak membayar gaji tepat pada waktunya semenjak bulan Mei 2012 hingga saat didaftarkan gugatan ini ;
- ☐ Pasal 169 (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagai mana dimaksud dalam pasal 169 ayat (1) Penggugat berhak mendapatkan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) ;
- ☐ pasal 155 ayat (1) dan (2), sebelum adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan kerja dalam perkara ini bersifat tetap, baik penggugat maupun tergugat harus tetap melaksanakan kewajibannya. Tergugat tetap wajib membayar upah serta hak-hak lainnya yang bias.

Disclaimer



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diterima Penggugat ;

Page 23 of 63



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

g Undang Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,

- pasal 67 ayat 2 yang menyatakan bahwa dosen dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatannya dikarenakan; melanggar sumpah dan janji jabatan, atau melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama atau melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama satu bulan atau lebih secara terus-menerus.

Bahwa surat keputusan tergugat tentang pemecatan penggugat tidak berdasarkan pasal 67 ayat 2 UU no.14 tahun 2005 jo pasal 158 ayat (1) dan ayat (2) undang undang nomor 13 tahun 2003 ;

- pasal 68 ayat 1 UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen tersebut menyatakan: “pemberhentian dosen sebagaimana dimaksud dalam pasal 67 ayat 2 dapat dilakukan setelah dosen yang bersangkutan diberi kesempatan untuk *membela diri*”. Pembelaan diri para Penggugat tidak pernah diberikan kesempatan oleh Tergugat ;

- pasal 58 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dimana Penggugat berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) berupa jaminan kesehatan dan jaminan hari tua ;

h Undang Undang No. 3 Tahun 1992 jo PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja :

- pasal 4 jo pasal 17 jo pasal 29 yang diancam dengan sanksi pidana karena, Tergugat tidak pernah mendaftarkan Penggugat ke Jamsostek ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- pasal 2 ayat (3) PP Nomor 14 Tahun 1993 dimana

Tergugat yang mempunyai lebih dari 100 (seratus) orang karyawan dengan gaji lebih dari Rp.1.500.000., (satu juta lima ratus ribu rupiah) tidak mengikut sertakan karyawannya termasuk Penggugat dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ;

- pasal 9 ayat (1) b, d jo ayat (3), (4) PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang iuran progam Jamsostek ;

- i Statuta Universitas IBA tahun 1996 pasal 108 ayat (3) yang menyatakan bahwa Tata cara pelaksanaan sanksi diatur tersendiri oleh pimpinan Universitas dengan mendapat persetujuan senat Universitas, Dalam hal ini jelas perbuatan Tergugat merupakan perbuatan semena – mena karena, pemecatan para Penggugat belum mendapat persetujuan Senat Universitas IBA ;

29 Butir 29 gugatan yang diperbaiki dihilangkan karena tidak ada hubungan nya dengan gugatan ini :

30 Tambahan dan Penegasan butir 28 di atas : Bahwa pelanggaran hukum oleh Tergugat terhadap : pasal 58 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dimana, pasal 4 jo pasal 17 jo pasal 29 Undang Undang No. 3 Tahun 1992, pasal 2 ayat (3), jo pasal 9 ayat (1) b, d jo ayat (3), (4) PP Nomor 14 Tahun 1993 yang merugikan Penggugat karena Tergugat tidak mengikut sertakan karyawannya termasuk Penggugat dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja lebih lanjut juga akan Penggugat proses menurut hukum Pidana dan Perdata;

31 Perbaiki kalimat butir 31 menjadi: Bahwa dikarenakan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat yang sama sekali tidak mempunyai dasar hukum maka, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Undang Undang No. 3 Tahun 1992 jo tentang Jaminan Sosial Tenaga



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja PP Nomor 14 Tahun 1993, Penggugat berhak mendapatkan uang pesangon,

uang penghargaan masa kerja, uang penggantian perumahan dan kesehatan, uang jaminan hari tua, tunjangan hari raya tahun 2012, gaji dari bulan Mei 2012 sampai bulan Desember 2012 dengan rincian sebagai berikut :

- Uang pesangon 9 bulan x Rp 1.892.493,- x 2 = Rp.34.064.876,-
- Uang Penghargaan masa kerja : 8 x Rp 1.892.493 = Rp.15.139.944,-
- Penggantian perumahan 15% x Rp. 49.204.818 = Rp. 7.380.722,-
- Tunjangan Hari Raya Tahun 2012 sebulan gaji = Rp. 1.892.493,-
- Gaji bulan Mei - Desember (8 x Rp 1.892.493) = Rp.15.139.944,-

Jumlah Keseluruhan = Rp. 79.617.978,-

Terbilang : (tujuh puluh sembilan juta enam ratus tujuh belas ribu sembilan ratus tujuh puluh delapan rupiah)

- 32 Tambahan dan Penegasan : Bahwa PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut telah dimediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dengan Surat anjuran tanggal 29 Oktober 2012 Nomor: 567/2930/V/Nakertrans/2012 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ditanda tangani oleh Mediator tanggal 02 Desember 2012 ;
- 33 Tambahan dan Penegasan : Bahwa anjuran Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dengan Surat anjuran tanggal 29 Oktober 2012 Nomor: 567/2930/V/Nakertrans/2012 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ditandatangani oleh Mediator tanggal 02 Desember 2012 sama sekali tidak dihiraukan oleh Tergugat ;
33. Bahwa agar Tergugat tidak lalai melaksanakan putusan perkara ini maka, dipandang wajar jika para Tergugat dibebani uang paksa (dwangsom) sebesar

Disclaimer



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp.400.000,- (empat ratus ribu rupiah) setiap hari atas keterlambatannya
melaksanakan putusan perkara ini semenjak putusan perkara ini menjadi tetap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

34. Bahwa gugatan ini diajukan dengan berdasarkan bukti-bukti otentik dan fakta-fakta hukum yang valid, oleh karenanya menurut hukum acara perdata pada umumnya dan beberapa Surat Edaran Mahkamah Agung RI pada khususnya, putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada banding, verzet maupun kasasi (uitvoerbaar bij voorraad) ;
35. Bahwa dikarenakan gugatan ini diajukan dengan berdasarkan bukti-bukti otentik dan fakta-fakta hukum yang valid maka wajar jika para Tergugat dibebani membayar semua biaya yang timbul akibat adanya perkara ini ;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil dan fakta hukum tersebut di atas, maka dengan ini Penggugat mohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat memberikan putusan terhadap gugatan ini dengan amarnya berbunyi sebagai berikut :

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
 - 2 Menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan hukum;
 - 3 Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat :
 - a Uang pesangon 9 bulan x Rp 1.892.493,- x 2 = Rp.34.064.876,-
 - b Uang Penghargaan masa kerja : 8 x Rp 1.892.493 = Rp.15.139.944,-
 - c Penggantian perumahan 15% x Rp. 49.204.818 = Rp. 7.380.722,-
 - d Tunjangan Hari Raya Tahun 2012 sebulan gaji = Rp. 1.892.493,-
 - e Gaji bulan Mei - Desember (8 x Rp 1.892.493) = Rp.15.139.944,-
- Jumlah Keseluruhan = Rp. 79.617.978,-

Terbilang : (tujuh puluh sembilan juta enam ratus tujuh belas ribu sembilan ratus tujuh puluh delapan rupiah)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Page 27 of 63



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp. 400.000,- (empat ratus ribu rupiah) per hari setiap kali keterlambatan ataupun kelalaian dalam melaksanakan putusan perkara ini, terhitung sejak putusan dikeluarkan ;
- 5 Menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (Uit Voorbaar bij voorraad) meskipun ada Verzet maupun kasasi ;
- 6 Membebaskan seluruh biaya yang ditimbulkan dalam perkara ini kepada Tergugat.;

Atau :

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa perselisihan ini berpendapat lain, Penggugat mohon putusan dengan pertimbangan rasa keadilan dan kepatutan dalam hukum (Ex Aequo et Bono).

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan jawaban tertulis tertanggal 7 Maret 2013 yang isinya sebagai berikut :

A. DALAM EKSEPSI :

1. Bahwa gugatan Penggugat obscur libel, kabur dan tidak memiliki kejelasan karena :
 - a. Tidak menunjuk secara khusus bentuk perbuatan Tergugat yang melawan hukum, di dalam konteks : pemutusan hubungan kerja.
 - b. Petitum nomor : 3, tidak mungkin dapat diterapkan, untuk pemutusan hubungan kerja, berupa “pemberhentian dengan tidak hormat”, melainkan hanya untuk “pemberhentian dengan hormat”.
 - c. Petitum nomor 2 tumpang tindih dengan petitum nomor : 3, akibatnya tidak mungkin dapat dijatuhkan secara kumulatif ataupun alternatif.
2. Surat gugatan yang diperbaiki tanggal 28 Pebruari 2013, sudah menyentuh substansi materi gugatan, sehingga “sudah menjadi gugatan baru”, faktanya adalah :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Dalil-dalil dalam posita nomor : 32 dan 33 merupakan dalil-dalil tambahan, yang baru sama sekali, jadi bukanlah perbaikan atau penegasan.
- b. Dalil-dalil dalam posita nomor : 33, 34 dan 35 adalah dalil-dalil tambahan yang baru sama sekali, yang bertujuan untuk memberikan dasar yuridis terhadap petitum nomor : 4, 5 dan 6, jadi bukanlah perbaikan atau penegasan.
- c. Jumlah uang yang harus dibayar tunai tersebut pada posita nomor : 3 dan pada petitum nomor : 3, sebesar Rp. 79.617.978,- merupakan hasil penjumlahan yang baru, yang lebih besar dari gugatan sebelumnya.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil dan fakta hukum tersebut di atas, maka dengan ini Tergugat memohon kepada majlis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan : “*gugatan Penggugat tidak dapat diterima*”.

B. DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa Tergugat menyatakan menolak semua dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya.
2. Bahwa dalil-dalil yang disampaikan Tergugat di dalam eksepsi di atas, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dalil-dalil dalam pokok perkara.
3. Bahwa Yayasan IBA merupakan lembaga pendidikan yang cukup besar, bukan hanya penyelenggara Perguruan Tinggi, tetapi juga penyelenggara Pendidikan TK, SD, SLTP dan SLTA.
4. Bahwa Penggugat diangkat sebagai tenaga pengajar tetap pada tanggal 01 Januari 1990 dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan sesuai dengan SK. No. 045/C-3/IBA/1990, dan baru diangkat sebagai tenaga pengajar tetap penuh tanggal 01 Mei 1990, sesuai dengan SK. No. 0212/C-3/IBA/1990.
5. Bahwa penggajian terhadap seluruh tenaga pengajar atau dosen termasuk Penggugat, menggunakan Skala Gaji Pokok Yayasan IBA, sesuai dengan SK. 006/Pers-IBA/C-3/VIII/2009 tentang Peraturan Penggajian Dosen, Guru, dan Karyawan Tetap Yayasan IBA, tanggal 24 Agustus 2009.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa di dalam posita nomor : 4, Penggugat telah menguraikan secara rinci semua aktivitasnya selama di Universitas IBA, baik di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, maupun aktivitas lainnya, adalah sebagai “suatu jasa dan kontribusi”. Pandangan Penggugat yang demikian terasa aneh, karena semua aktivitas tersebut sesungguhnya merupakan misi utama yang melekat pada seseorang yang memiliki profesi sebagai dosen, jadi ini bukan jasa, melainkan tugas rutin sehari-hari.
7. Bahwa Penggugat tidak usah “ge-er”, sok dipercaya segala, itu tidak benar, jujur saja bahwa semua jabatan struktural yang pernah diemban Penggugat selama berada di Universitas IBA, seperti yang dikemukakan dalam posita nomor : 5, dapat dipastikan tidak ada satupun hasil penunjukan dari yayasan atau “top-down”, semuanya merupakan hasil proses demokratisasi di tingkat fakultas pertanian atau “bottom-up”. Dengan sendirinya yayasan tidak memiliki alternatif, kecuali menerbitkan surat keputusan untuk posisi Penggugat, jadi semua itu adalah bentuk kepercayaan Tergugat terhadap “mekanisme” yang ada di fakultas, bukan kepada Penggugat.
8. Bahwa proyek P3T yang disebutkan Penggugat dalam posita nomor : 6, bukanlah “Gagasan Penggugat”, melainkan gagasan dan program kerja Kakanwil Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan, sedangkan Penggugat adalah Ketua pelaksana “eks-ofisio” ketua LPPM Universitas IBA, itulah kenyataannya. Kenapa Penggugat sepertinya kurang dapat membedakan antara istilah “penggagas” dengan istilah “pelaksana”, sehingga semua kegiatan rutin seperti : pertandingan bola volley, pelatihan kepemimpinan mahasiswa, seminar ilmiah, bakti sosial dan penerimaan mahasiswa baru, yang diemban Penggugat sebagai ketua pelaksana, seolah-olah dianggap penggagas, dan semua menjadi seperti “sangat hebat”, belum ...!
9. Bahwa sesungguhnya dibalik penghargaan yang diberikan pada Penggugat sebagaimana diuraikan dalam posita nomor : 7, tersimpan harapan semoga



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat dapat menjadi tauladan, demikian pula penugasan Penguat untuk mengikuti pendidikan S2 di IPB, dan rekomendasi untuk mengikuti pendidikan S3 di Unsri, diharapkan supaya Penguat memiliki keunggulan intelektual dan kematangan sikap mental, yang pada gilirannya akan mengharumkan civitas akademika. Tetapi jika kenyataan adalah sebaliknya, justru menelanjangi Universitas IBA, maka Tergugat tetap berbesar hati, sembari merenung : “oh.. ada duri di dalam daging”.

10. Bahwa inisiatif Penguat untuk mengikuti Pendidikan S3 sebagaimana terungkap di dalam posita nomor : 8 dan 9, maksudnya tentu baik, lebih-lebih Penguat berhasil memperoleh dana dari BPPS seperti dikatakan pada posita nomor : 10. Namun demikian, ini tidak boleh dijadikan alasan untuk “lepas control”, seenaknya berbuat apa yang dimau, dari sejak awal pendidikan, waktu mengikuti pendidikan dan menjelang akhir pendidikan, liar tak terkendali, apakah itu sikap seorang dosen teladan ?. Nah, sekarang baru tahu akibatnya, “seperti menepak air di dulang”.
11. Bahwa tidak ada alasan Penguat untuk berkeluh-kesah seperti yang dikemukakan dalam posita nomor : 11. Seharusnya Penguat paham, bahwa untuk pendidikan lanjutan yang dilaksanakan di dalam kota seperti Penguat sekarang ini, namanya izin belajar, bukan tugas belajar, maka konsekuensinya tetap ada kewajiban untuk melaksanakan kegiatan akademik yang bersifat terbatas, tanpa kecuali. Tanyakan dan jawablah sendiri, : apakah Penguat memiliki izin belajar di PPS Unsri ?.
12. Bahwa dalam posita nomor : 12, Penguat telah menceritakan prestasinya meraih nilai yang sangat baik. Namun di dalam konteks ini, Penguat tidak dapat melihat prestasi nilai sebagai sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan harus pula dilihat dari keberhasilan meraih ijazah. Cara pandang yayasan yang demikian, tidak terlepas dari eksistensinya sebagai lembaga pendidikan, yang sudah terkondisi melihat kesuksesan dari dua sisi, yaitu prestasi meraih nilai dan prestasi meraih ijazah,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keduanya “sama dan sebangun”, seperti “dua sisi mata uang “. Bahwa sisi yang satu tidak lengkap tanpa sisi yang lainnya.

13. Bahwa di dalam posita nomor : 15, Penggugat menyatakan bahwa dirinya diberhentikan sebagai Mahasiswa S3 dari PPS Unsri, disebabkan menurut posita nomor : 14, karena adanya tunggakan SPP. Pernyataan demikian sama sekali tidak benar, seharusnya Penggugat jujur saja, tidak perlu memutar-balikkan fakta, sebab semua sudah tahu bahwa “Penggugat tidak mampu menyelesaikan disertasi” sebagaimana tersebut di dalam posita nomor : 13, disebabkan :

- Penggugat over acting, hingga melakukan *kesalahan* tidak mentaati ketentuan dan mengabaikan metode penulisan karya ilmiah.
- Penggugat prustrasi berkepanjangan, hingga melakukan *kelalaian* atas kewajiban dalam menjalankan tugasnya.

14. Bahwa semua uraian Penggugat pada posita nomor: 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 dan 25, menurut pendapat Tergugat adalah “perselisihan hak” mengenai “aktivasi”. Pendirian Tergugat tidak melakukan aktivasi terhadap Penggugat sudah sangat jelas alasannya, sebagaimana yang dinyatakan PR. II Universitas IBA, pada pokoknya bahwa :

- Pemberhentian Penggugat sebagai Mahasiswa PPS S-3, membawa konsekuensi untuk mengembalikan dana BPPS dan dana PPS, tetapi Penggugat tidak menunjukkan itikad baik untuk itu.
- Penggugat tidak memiliki izin belajar dari Universitas IBA, sehingga tidak ada surat pengantar aktivasi Direktur PPS Unsri, pasca pemberhentian Penggugat, sementara Penggugat terkesan tidak peduli.
- Permasalahan aktivasi tidak sesederhana seperti pemikiran Penggugat, karena memiliki banyak aspek yang melibatkan beberapa institusi internal dan eksternal.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

d. Kesanggupan Penggugat untuk mengembalikan dana BPPS dan dana PPS pada Dirjen Dikti dan Direktur PPS Unsri, memiliki konsekuensi sebab-akibat dengan persoalan aktivasi.

15. Bahwa apapun penafsiran Penggugat seperti diungkapkannya dalam posita nomor : 26, mengenai SK. No. 150/Pers.IBA/C-2 /VII/2012, tanggal 28 Juli 2012 yang kemudian direvisi kembali dengan nomor dan tanggal yang sama, Bagi Tergugat itu tidak masalah, yang penting “pemberhentian Ir. Rusli, MS dengan tidak hormat” sudah bersifat final. Kalaupun kemudian, Tergugat dituding melakukan pembunuhan karakter, pencemaran nama baik dan perbuatan tidak menyenangkan, sehingga menurut posita nomor : 27, akan dilaporkan kepada pihak yang berwajib. Tergugat tidak merasa risau sedikitpun, karena sudah tahu, ini adalah siasat Penggugat untuk mengalihkan kesalahannya pada orang lain, seperti kata pepatah : “buruk muka cermin dibelah”.
16. Bahwa menurut Penggugat didalam posita nomor : 28, pemberhentian Ir. Rusli, MS dengan tidak hormat, bertentangan dengan hukum, itu tidak benar, sehingga harus ditolak. Semestinya Penggugat menunjukkan apa bentuk spesifik dari perbuatan yang bertentangan dengan hukum itu, dalam kaitannya dengan SK. Nomor : 150/Pers.IBA/C-2/VII/2012, karena banyak sekali dalil hukum yang diajukan Penggugat seperti : UU No. 39 Tahun 1999, UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 14 Tahun 2005, UU No. 03 Tahun 1992 dan PP No. 14 Tahun 1993, Statuta Universitas IBA 1996, termasuk UUD 1945. Anehnya ujung-ujungnya Penggugat menuntut pembayaran uang sebesar Rp. 79.617.978,- (tujuh puluh sembilan juta enam ratus tujuh belas ribu sembilan ratus tujuh puluh delapan rupiah).
17. Bahwa permasalahan Jamsostek yang dikemukakan Penggugat dalam posita nomor : 30, dari surat gugatan hasil perbaikan, merupakan dalil posita yang baru sama sekali, yang di dalam gugatan lama tanggal 04 Pebruari 2013 dalil tersebut tidak ada, dan juga bukan merupakan materi Penyelesaian Perselisihan Hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial antara Penggugat dan Tergugat, yang pernah dimediasi oleh Pejabat

Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan, pada tanggal 29 Oktober 2012.

18. Bahwa semua tuntutan Penggugat yang termuat di dalam posita nomor : 31, berupa : uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian perumahan, uang tunjangan hari raya dan gaji yang belum terbayar, yang berjumlah Rp. 79.617.978,- (tujuh puluh sembilan juta enam ratus tujuh belas ribu sembilan ratus tujuh puluh delapan rupiah). Tuntutan ini boleh jadi benar menurut hukum, utamanya jika “pemberhentian dengan hormat”, tetapi tidak dapat diperlakukan untuk Penggugat, karena dia “diberhentikan dengan tidak hormat” sesuai dengan SK. No. 150/Pers.IBA/C-2/VII/2012, atas dasar pertimbangan : *karena telah melakukan kesalahan berat, yang berdampak pada aspek filosofis, sosiologis dan yuridis.*
19. Bahwa uraian Penggugat pada posita nomor : 33, 34 dan 35 di dalam gugatan perbaikan pada posita nomor : 32 dan 33, bukanlah merupakan dalil-dalil penegasan dari posita dalam gugatan lama, melainkan tambahan yang benar-benar baru samasekali. Perbaikan yang berisi penambahan dalil-dalil-dalil posita baru seperti yang dilakukan Penggugat ini, tidak sah menurut hukum acara perdata, sehingga harus dinyatakan ditolak atau tidak dapat diterima,
20. Bahwa uraian Penggugat di dalam gugatan perbaikan posita nomor : 33, 34 dan 35 bukanlah merupakan dalil-dalil penegasan, melainkan tambahan yang samasekali baru, untuk dijadikan dasar yuridis dari petitum nomor : 4,5 dan 6, demikian pula terjadi pada petitum nomor : 3, dalam mana jumlah uang yang dituntut ditambah menjadi lebih besar daripada sebelumnya. Perbaikan gugatan yang demikian ini tidak sah, karena sudah memasuki substansi materi gugatan, yang berarti “telah menjadi gugatan baru”, sehingga harus dinyatakan tidak diterima.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan dalil-dalil dan fakta hukum tersebut di atas, maka dengan ini

Tergugat memohon kepada majlis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat memberikan putusan dengan amarnya yang berbunyi :

A. Dalam Eksepsi :

Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.

B. Dalam Pokok Perkara :

1. Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya atau menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima.
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau :

Apabila majlis hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon kiranya putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa selanjutnya atas jawaban Tergugat tersebut, telah terjadi jawab menjawab antara para pihak, dimana pihak Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 13 Maret 2013, sedang Tergugat telah mengajukan Duplik tertanggal 20 Maret 2013, yang intinya masing-masing tetap pada dalilnya semula, yang untuk lengkapnya sebagaimana termuat dan terlampir dalam berita acara persidangan;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat-alat bukti surat berupa:

- 1 Surat Keputusan No. 212/C-3/IBA/1990, tanggal 25 Juni 1990, selanjutnya diberi tanda P.1 ;
- 2 Surat Tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi dan tugas Struktural yang telah dijabarkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh Penggugat, selanjutnya diberi tanda P.2 ;

3 Surat Tugas No.062/FP/P.1/III/1991, selanjutnya diberi tanda P.2a ;

4 Surat Tugas No.127/UI/P.2/VII/1995, selanjutnya diberi tanda P.2b ;

5 Surat Mutasi No.069/C-4/IBA/1991, selanjutnya diberi tanda P.2c ;

Page 35 of 63



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 6 Surat Keputusan No.068/C-3/IBA/1996, selanjutnya diberi tanda P.2d ;
- 7 Surat Mutasi No.251/C-4/IBA/1996, selanjutnya diberi tanda P.2e ;
- 8 Surat Keputusan No.112/UI/P.16/VI/1998, selanjutnya diberi tanda P.2f ;
- 9 Surat Keputusan No.192/UI/P.16/VII/1994, selanjutnya diberi tanda P.2g ;
- 10 Surat Perjanjian Kontrak Kerja No.Print.1099/W.7/1998, selanjutnya diberi tanda P.2h ;
- 11 Surat Pernyataan Calon untuk Study Lanjut S3, selanjutnya diberi tanda P.3 ;
- 12 Pernyataan Penugasan mengikuti Program PascaSarjana, selanjutnya diberi tanda P.4 ;
- 13 Surat Pernyataan Rektor, selanjutnya diberi tanda P.5 ;
- 14 Surat Pernyataan Ketua Yayasan, selanjutnya diberi tanda P.6 ;
- 15 Surat Keputusan Rektor Universitas Sriwijaya No.090/UN9/DT.Kep/2011, selanjutnya diberi tanda P.7 ;
- 16 Surat No.FP/P.16/2011/VIII/281, selanjutnya diberi tanda P.8 ;
- 17 Surat No.UIBA/P.16/2011/X/205, selanjutnya diberi tanda P.9 ;
- 18 Slip Gaji Penggugat, selanjutnya diberi tanda P.10 ;
- 19 Surat Keputusan No.150/Pers.IBA/C-2/VII/2012, selanjutnya diberi tanda P.11 ;
- 20 Kartu hasil study PPS Program S3 atas nama Penggugat, sesuai dengan aslinya dan telah dibubuhi dengan materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P.12 ;
- 21 Surat No.2120/UN9.2/KU/2011 tanggal 19 Desember 2011, tidak ada aslinya, dan telah dibubuhi dengan materai secukupnya, selanjutnya diberi tanda P.13 ;
- 22 Statuta Universitas IBA tahun 1996, tidak ada aslinya, selanjutnya diberi tanda P.14 ; Bukti surat tersebut telah dicocokkan dengan aslinya dan diberi meterai secukupnya sesuai aturan bea meterai sehingga dapat diterima sebagai bukti yang sah,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kecuali bukti surat bertanda P-2e, P-2g, P-3, P-4, P-5, P-6, P-9 dan P-14 tidak dapat diperlihatkan asli surat, sehingga tidak akan dipertimbangkan bila tidak ada hubungannya dan tidak diperkuat dengan bukti lain yang sah.

Serta mengajukan saksi-saksi bernama :

Saksi – 1 : FIANA PODESTA, dibawah sumpah, memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi sebagai Dekan di Fakultas Pertanian UIBA sejak bulan Maret 2009 s/d 2012.

- Bahwa saksi tahu dan kenal dengan Penggugat karena Penggugat juga bekerja sebagai dosen di Fakultas Pertanian UIBA sejak tahun 1990.
- Bahwa yang mengangkat sebagai pegawai adalah Ketua Yayasan dan yang menjadi ketua adalah Rosihan anak dari Bayumi Wahab.
- Bahwa setahu saksi Penggugat mengajukan gugatan karena telah mengikuti program S3 di UNSRI dan tidak selesai sehingga diberhentikan.
- Bahwa yang mengangkat sebagai dosen dari pihak Rektorat dan pihak Yayasan.
- Bahwa saksi adalah PNS yang diperbantukan di Yayasan IBA.
- Bahwa prosedur yang harus ditempuh untuk melanjutkan studi program harus mengajukan permohonan, biasa melalui Dekan kemudian diteruskan ke Rektor dan kemudian diteruskan lagi ke Yayasan.
- Bahwa ketika Penggugat mengikuti program S3 pada tahun 2006, Penggugat masih mengajar dan kemudian tidak mengajar lagi pada tahun 2011.
- Bahwa Penggugat tidak mengajar karena ada surat pernyataan selama mengikuti program S3 dibebaskan dari tugas akademis.
- Bahwa setahu saksi keinginan mengikuti Program Pasca Sarjana S3 berasal dari Penggugat sendiri dan memperoleh rekomendasi dari Yayasan.
- Bahwa selama mengikuti Program S3, Penggugat masih memperoleh haknya sebagai Dosen, tetapi sejak kapan Penggugat tidak memperoleh gaji lagi, saksi tidak tahu.
- Bahwa di Yayasan IBA, sebelum saksi menjadi Dekan pernah ada yang diberhentikan karena ikut partai politik.
- Bahwa saksi tahu Penggugat diberhentikan karena tidak dapat menyelesaikan studi program S3nya.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Dekan mempunyai kewenangan untuk menegur.
- Bahwa hak pekerja di Yayasan IBA memperoleh tunjangan struktural, fungsional dan uang transport.
- Bahwa hak cuti untuk karyawan ada sedang untuk Dosen tidak ada.
- Bahwa di Yayasan IBA tidak ada program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek).
- Bahwa selama menjadi Dekan di Fakultas Pertanian UIBA, saksi pernah mengeluarkan ijin belajar, untuk siapa saksi lupa.
- Bahwa sebelum diberhentikan oleh Yayasan saksi pernah memanggil Penggugat untuk dimintai keterangan mengenai masalah keuangan dan belum selesainya mengikuti studi S3nya.
- Bahwa saksi membenarkan bukti T – 7 dan bukti P – 6 yang merupakan rekomendasi untuk memperoleh dana beasiswa dari BPPS UNSRI.

Bahwa atas keterangan saksi tersebut Penggugat dan Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan ;

Saksi – 2 : VAN DUVIL, dibawah sumpah, memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena sesama Dosen di Fakultas Pertanian UIBA dan Penggugat bekerja lebih dulu.
- Bahwa saksi saat ini sudah tidak bekerja lagi sebagai dosen sejak 2009 karena ikut maju sebagai Caleg dan kemudian diberhentikan oleh Yayasan dan waktu itu Penggugat masih sebagai dosen.
- Bahwa saksi tidak tahu Penggugat ikut program S3.
- Bahwa saksi tahu saat ini Penggugat sudah diberhentikan sebagai Dosen karena tidak dapat menyelesaikan program studi S3nya.
- Bahwa SK pemberhentian dikeluarkan oleh pihak Yayasan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa untuk tugas mengajar yang berwenang mengawasi adalah Dekan
- Bahwa saksi tidak tahu ketika proses pemberhentian sudah dipanggil terlebih dahulu, namun saksi sebelum diberhentikan pernah dipanggil.
- Bahwa saksi bekerja sejak 1990 dan kemudian mengundurkan diri tahun tahun 2009 karena ikut sebagai Caleg.
- Bahwa saksi saat mengundurkan diri memperoleh uang pesangon sekitar Rp. 20.000.000,-.
- Bahwa saksi selama menjadi dosen belum pernah membaca peraturan Yayasan.
- Bahwa saksi selama bekerja di Yayasan IBA tidak diikuti dalam program Jamsostek.
- Bahwa ketika menjadi Dosen tidak ada perijinan kerjanya, namun berupa SK.
- Bahwa selain jadi Dosen saksi pernah menjabat sebagai Pembantu Rektor III.
- Bahwa saksi belum pernah melihat dan membaca surat T – 2 g berupa peraturan Yayasan.
- Bahwa ketika dipanggil dalam proses pemberhentian kerja diberi alternatif di PHK atau mengundurkan diri.

Bahwa atas keterangan saksi-saksi tersebut Penggugat dan Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang bahwa, sedangkan Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan alat-alat bukti surat berupa :

- 1 Surat Keputusan No. 212/C-3/IBA/1990, selanjutnya diberi tanda T.1 ;
- 2 Surat Keputusan No.150/Pers.IBA/C-2/VII/2012, selanjutnya diberi tanda T.2 ;
- 3 Surat No.UIBA/P.16/2011/X/205, selanjutnya diberi tanda T.2a ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 4 Surat Pernyataan Calon untuk Study Lanjut S3, selanjutnya diberi tanda T.2b ;
- 5 Surat Pernyataan Perjanjian dan Rekomendasi, selanjutnya diberi tanda T.2c ;
- 6 Surat Surat Pernyataan Rektor, selanjutnya diberi tanda T.2d ;

Page 39 of 63



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 7 Surat Pernyataan Ketua Yayasan, selanjutnya diberi tanda T.2e ;
- 8 Surat Rekomendasi Pimpinan Kopertis selanjutnya diberi tanda T.2f ;
- 9 Buku Pedoman Peraturan Karyawan selanjutnya diberi tanda T.2g ;
- 10 Surat No.195/A-7/IBA/2009, selanjutnya diberi tanda T.2h ;
- 11 Contoh surat permohonan izin melanjutkan Program S3 atas nama Junaidi Tarwiyanto, selanjutnya diberi tanda T.3;
- 12 Surat Izin No.265/UI/P.14/XII/1998 pemberian izin melanjutkan Program S3 atas nama Junaidi Tarwiyanto, selanjutnya diberi tanda T.3a;
- 13 Surat Surat Perjanjian S3 No.220/C-9/IBA/1999, selanjutnya diberi tanda T.3b;
- 14 Surat No. 24/B-2/IBA/1991, selanjutnya diberi tanda T.3c;
- 15 Laporan Hasil Study S3 oleh Junaidi Tarwiyanto, selanjutnya diberi tanda T.3d;
- 16 Laporan selesai study S3 atas nama Junaidi Tarwiyanto, selanjutnya diberi tanda T.3e;
- 17 Surat No. 001/UI/P.16/XII/2004 tentang Surat Penugasan Kembali, Junaidi Tarwiyanto, selanjutnya diberi tanda T.3f;
- 18 Surat Keputusan Rektor Universitas Sriwijaya No.090/UN9/DT.Kep/2011, selanjutnya diberi tanda T.4 ;
- 19 Surat No.FP/P.16/2011/VIII/272, selanjutnya diberi tanda T.4a ;
- 20 Surat No. FP/P.16/2011/VIII/277, selanjutnya diberi tanda T.4b ;
- 21 Surat No.UIBA/P.16/2011/X/189, selanjutnya diberi tanda T.4c ;
- 22 Surat No.2120/UN.9.2/KU/2011 tanggal 19 Desember 2011, selanjutnya diberi tanda T.5 ;
- 23 Surat No.0094/UN.9.2/KU/2012 tanggal 25 Januari 2012, selanjutnya diberi tanda T.5a ;
- 24 Surat No.0148/UN.9.2/KU/2012 tanggal 03 Februari 2012, selanjutnya diberi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanda T.5b ;

25 Surat No.UIBA/P.16/2011/XI/271, selanjutnya diberi tanda T.5c ;

26 Surat No.UIBA/U.7/2012/XI/041, selanjutnya diberi tanda T.5d ;

27 Surat No.02/IBA/E.11/I/2008, selanjutnya diberi tanda T.6 ;

28 Surat No.04/UI/E.23/I/2008, selanjutnya diberi tanda T.6a ;

29 Surat No. FP/P.16/2011/019, selanjutnya diberi tanda T.6b ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

30 Surat No. FP/P.16/2011/VII/248, selanjutnya diberi tanda T.6c ;

31 Surat No. FP/P.1/2011/X/309, selanjutnya diberi tanda T.7 ;

32 Surat Ir. Rusli (Penggugat) kepada Dekan Fakultas Pertanian IBA tanggal 30 September 2011, selanjutnya diberi tanda T.7a ;

33 Proposal pengajuan Tesis tentang Pengaturan Pemberian Air Irigasi pada Tingkat Tersier di daerah Irigasi Komerling tahun 2011, selanjutnya diberi tanda T.7b ;

Bukti surat tersebut telah dicocokkan dengan aslinya dan diberi meterai secukupnya sesuai aturan bea meterai sehingga dapat diterima sebagai bukti yang sah, kecuali bukti surat bertanda T-1, T-2b, T-2c, T-2d, T-2e, T-2f, T-3d, T-4, T-7a dan T-7b tidak dapat diperlihatkan asli surat, sehingga tidak akan dipertimbangkan bila tidak ada hubungannya dan tidak diperkuat dengan bukti lain yang sah.

Serta mengajukan saksi-saksi bernama :

Saksi – 1 : CORSJAF HARAHAAP, dibawah sumpah, memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi menjabat sebagai Pembantu Rektor (PR) II pada Universitas IBA sejak bulan Maret 2011 sampai sekarang dan yang menjadi Rektor adalah Yudi Fahrian.
- Bahwa tugas PR II meliputi bidang keuangan, administrasi umum dan personalia bagi dosen dan karyawan.
- Bahwa saksi mengenal Penggugat sebagai dosen Fakultas Pertanian, sejak saksi menjabat PR II yaitu tahun 2011.
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat masih aktif mengajar meskipun mengikuti program S3 di UNSRI.
- Bahwa sesuai data yang ada, Penggugat mengikuti program S3 sejak tahun 2006.
- Bahwa sesuai catatan dan data yang ada, dalam mengikuti program S3, Penggugat tidak ada ijin, tetapi ada pernyataan dukungan dari Rektor dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Yayasan.

Page 41 of 63



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Pernyataan dukungan dari Rektor dan Yayasan dipergunakan untuk kepentingan Penggugat memperoleh beasiswa BPPS dari PPS UNSRI.
- Bahwa ijin tertulis belum ada tetapi hanya secara lisan dan disarankan agar segera disusul dengan permohonan tertulis.
- Bahwa setahu saksi sejak tahun 2011 Penggugat diberhentikan sebagai mahasiswa S3 (DO).
- Bahwa setahu saksi, Penggugat sudah tidak mengajar lagi di Fakultas, karena Penggugat belum mengembalikan dana beasiswa yang sudah pernah diterima dengan perjanjian apabila yang bersangkutan diberhentikan harus mengembalikan dana tersebut, karena yang bersangkutan belum mengembalikan maka oleh pihak Rektorat, Penggugat tidak boleh melakukan kegiatan akademik.
- Bahwa atas belum dikembalikan dana beasiswa ke PPS UNSRI, Yayasan IBA bertanggung jawab mengupayakan pengembalian dana beasiswa dengan memanggil Penggugat.
- Bahwa karena belum dapat menyelesaikan pengembalian dana beasiswa, Penggugat oleh Yayasan dinonaktifkan sebagai dosen sampai ada kejelasan mengenai pengembalian dana beasiswa.
- Bahwa setahu saksi waktu yang diberikan adalah selama 6 (enam) bulan.
- Bahwa kemudian oleh Rektorat dilaporkan ke Yayasan untuk tindak lanjutnya dan oleh Yayasan pada tahun 2012 Penggugat diberhentikan sebagai dosen.
- Bahwa setahu saksi antara Penggugat dengan Yayasan telah ada perjanjian dalam mengikuti program studi S3 di UNSRI yang isinya bila tidak selesai maka yang bersangkutan mengembalikan beasiswa sedang kalau selesai yang bersangkutan wajib mengabdikan pada Yayasan.
- Bahwa saksi membenarkan bukti surat bertanda T – 2a.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi juga membenarkan bukti T – 4 dimana maksud bukti adalah hanya bersifat penugasan bukan ijin.
- Bahwa maksud dari menonaktifkan Penggugat adalah agar nama lembaga tidak tercemar karena Penggugat dianggap tidak bertanggungjawab.
- Bahwa pihak yayasan harus membuat surat dukungan karena merupakan syarat untuk dapat memperoleh dana beasiswa BPPS.
- Bahwa selain tidak membuat ijin mengikuti program S3, Penggugat juga tidak pernah membuat laporan perkembangan/kemajuan studinya ke yayasan dan sanksinya tidak ada bila tidak membuat laporan hanya ditegur.
- Bahwa Penggugat sudah ditegur agar segera membuat laporan studinya.
- Bahwa alasan sampai Penggugat diberhentikan sebagai mahasiswa S3, saksi tidak tahu.
- Bahwa setahu saksi tidak ada perjanjian antara Yayasan dengan BPPS.
- Bahwa tidak ada perjanjian dengan BPPS bila siswa tidak dapat menyelesaikan harus di DO.
- Bahwa tidak ada dalam dukungan pernyataan yang isinya bila tidak berhasil Penggugat akan di PHK.
- Bahwa sampai Penggugat diberhentikan sebagai dosen, beasiswa belum dapat dilunasi oleh Penggugat.
- Bahwa dari pihak Yayasan tidak ada bantuan menyelesaikan hanya bertanggung jawab mengupayakan pengembalian dengan mencicil, yang sepenuhnya bertanggung jawab pengembalian dana beasiswa adalah Penggugat sendiri.
- Bahwa jumlah dana beasiswa yang harus dikembalikan Penggugat adalah sejumlah ± Rp. 150.000.000,- dengan rincian : Semester I Rp. 47.000.000,-, Semester II Rp. 74.000.000,- dan Pinalti atau denda Rp. 74.000.000,-.
- Bahwa saksi tidak tahu apakah hak-hak gaji setelah di PHK diberikan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa untuk dosen tidak ada cuti, cuti hanya diberikan untuk karyawan.
- Bahwa saksi sudah pernah baca UU tentang Guru dan Dosen pasal 67 tentang pemberhentian Dosen.
- Bahwa pemberhentian Penggugat didasarkan pada aturan Universitas dan Yayasan IBA.
- Bahwa saksi tidak tahu apakah pemberhentian Penggugat sebagai Dosen mendapat ijin dari Disnaker.
- Bahwa saksi tidak tahu apakah dalam pemberhentian Penggugat atas persetujuan Senat.
- Bahwa keaktifan seorang dosen bukan dilihat dari kehadirannya tetapi pada beban kerja dosen dan itu diawasi oleh Dekan.
- Bahwa di Yayasan IBA ada statuta UIBA tahun 2004 dan tahun 1996 dan juga Buku Pedoman peraturan karyawan yayasan IBA.

Bahwa atas keterangan saksi tersebut Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;

Saksi – 2 : YUDI FAHRIAN, dibawah sumpah, memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi menjadi dosen di Fakultas Hukum UIBA sejak tahun 1991.
- Bahwa saksi menjabat sebagai Rektor UIBA sejak tahun 2008.
- Bahwa saksi juga sudah kenal dengan Penggugat sejak tahun 1991 ketika sama-sama menjadi dosen.
- Bahwa saksi tahu Penggugat mengikuti program S3 tahun 2006 di PPS UNSRI, namun ketika itu saksi belum menjadi Rektor.
- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak dapat menyelesaikan studi S3nya karena oleh PPS UNSRI diberhentikan (DO) karena kesulitan literatur, promotor yang sulit ditemui dan kesulitan biaya.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa selama mengikuti program S3, Penggugat masih aktif mengajar karena program S3 yang diikuti bukan tugas belajar, tetapi studi lanjut.
- Bahwa untuk ikut program S3 diperlukan ijin dan rekomendasi dari rektorat dan yayasan IBA, namun Penggugat tidak pernah meminta ijin untuk studi lanjut dan membuat perjanjian dimana kalau berhasil harus mengabdikan ke yayasan sedang kalau gagal wajib mengembalikan semua biaya/dana beasiswa yang sudah diterima.
- Bahwa Penggugat memperoleh beasiswa dari BPPS UNSRI tetapi jumlahnya saksi tidak tahu.
- Bahwa sampai saat ini Penggugat belum mengembalikan beasiswa.
- Bahwa selama Penggugat mengikuti program S3 tidak pernah melaporkan perkembangan studinya, baru tahu setelah memperoleh penjelasan dari PPS UNSRI.
- Bahwa dengan belum dikembalikan dana beasiswa, yayasan bertanggung jawab mengupayakan pengembalian beasiswa yang sudah diterima.
- Bahwa upaya yang sudah dilakukan yaitu telah memanggil Penggugat dan Penggugat membuat surat kesanggupan akan mengembalikan dengan cara menyicil, namun pihak BPPS minta agar dibayar sekaligus/tunai.
- Bahwa saat ini Penggugat sudah tidak bekerja karena sudah diberhentikan sejak tahun 2012, karena sudah diberi waktu 6 bulan tidak mengembalikan dana beasiswa BPPS.
- Bahwa pihak rektorat juga tidak mengaktifkan Penggugat karena tidak ada ijin belajar dari yayasan dan masalahnya dikembalikan ke yayasan untuk tindak lanjutnya.





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa ada aturan dari yayasan bila telah selesai atau tidak selesai mengikuti pendidikan S2/S3 harus diaktifasi atas dasar surat ijin belajar atau tugas belajar dari yayasan.
- Bahwa antara ijin belajar dengan aktifasi sangat berhubungan dan wajib karena sudah merupakan aturan yayasan.
- Bahwa mengenai ijin ini, menurut data yang ada, Penggugat selalu diingatkan sejak tahun 2008.
- Bahwa saksi tidak tahu alasan yang menjadi dasar dari yayasan IBA memberhentikan Penggugat sebagai dosen, tetapi salah satunya adalah tidak adanya surat ijin belajar yang artinya Penggugat telah melanggar aturan yayasan.
- Bahwa saksi tidak tahu dengan melanggar aturan yayasan saja, dalam hal ini ijin belajar saja, Penggugat di PHK sebagai dosen.
- Bahwa setahu saksi PHK terhadap Penggugat tidak seijin atau memperoleh persetujuan dari Disnaker.
- Bahwa sesuai aturan bila selama 1 (satu) bulan tidak aktif, maka dosen dapat di PHK.
- Bahwa sesuai UU guru dan dosen ada tiga hal/syarat yang dapat menjadi alasan untuk dapat memberhentikan seorang dosen, saksi tidak tahu alasan yang mana yayasan memberhentikan Penggugat.
- Bahwa ada statuta tahun 2012 yang mensyaratkan pemberhentian seorang dosen harus sepersetujuan Senat, namun statuta tersebut belum diteruskan kepihak rektorat.

Bahwa atas keterangan saksi tersebut Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;

Saksi – 3 : SYAROJI KARTA, SH. dibawah sumpah, memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi saat ini bekerja sebagai Dosen Fakultas Hukum UIBA Palembang dan sebagai kepala bidang Akademik.
- Bahwa saksi mengajar mata kuliah Hukum Pidana sejak tahun 1989 s/d sekarang.
- Bahwa saksi sudah kenal dengan Penggugat sebagai dosen Fakultas Pertanian UIBA, namun Penggugat saat ini sudah di PHK oleh yayasan IBA sejak Juli 2012.
- Bahwa karyawan yayasan IBA meliputi dosen tetap, dosen tidak tetap, dosen pembantu, pegawai yayasan dan pegawai tidak tetap.
- Bahwa untuk dosen selain tugas pokoknya mengajar ditambah dengan BKD (Beban Kerja Dosen) yaitu pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- Bahwa setahu saksi Penggugat pernah ikut program studi S3 di UNSRI pada tahun 2006, sempat menempuh 3 (tiga) semester dengan mendapat beasiswa dari BPPS UNSRI namun tidak dapat menyelesaikan tugas akademik (desertasinya).
- Bahwa dengan tidak selesainya studi S3 Penggugat, pihak yayasan merasa bertanggung jawab karena pernah mengeluarkan rekomendasi sebagai syarat untuk memperoleh beasiswa BPPS, tetapi ijin melanjutkan studi S3 belum dikeluarkan karena tidak ada permohonan ijin dari yang bersangkutan.
- Bahwa selain rekomendasi rektorat juga ada rekomendasi dari yayasan dan kopertis.
- Bahwa Penggugat mendaftar program S3 lebih dulu baru mengurus rekomendasi untuk memperoleh beasiswa.
- Bahwa dengan dikeluarkan rekomendasi tersebut dari sisi hukumnya rektorat dan yayasan ikut bertanggung jawab karena beasiswa BPPS menggunakan uang negara.





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dengan tidak selesainya studi S3 tersebut, pihak BPPS memberi sanksi untuk mengembalikan semua beasiswa yang sudah diterima.
- Bahwa saksi tahu ada masalah pada studi Penggugat dari data-data yang ada.
- Bahwa atas tidak selesainya studi S3 yang tidak dilengkapi ijin serta tidak ada laporan perkembangan studi dan tidak dikembalikannya dana beasiswa BPPS, pihak rektorat menyerahkan laporan ke pihak yayasan untuk tindak lanjutnya.
- Bahwa selama mengikuti program S3 seorang dosen boleh tetap mengajar dan boleh tidak sesuai surat edaran rektor.
- Bahwa untuk Penggugat sebenarnya tidak ada ijin atau tugas belajar, karena yang bersangkutan belum pernah mengajukan permohonan ijin melanjutkan studi S3
- Bahwa pihak rektorat sudah mengingatkan agar yang bersangkutan untuk segera membuat surat ijin belajar namun tidak pernah dilaksanakan sehingga yayasan tidak dapat mengeluarkan ijin belajar.
- Bahwa yayasan kemudian mem PHK Penggugat karena Penggugat melanggar peraturan yayasan bab X dan bab XI tahun 2004 sebagai aturan internal, pasal 67 UU Guru dan Dosen serta tidak ada niat untuk mengembalikan dana beasiswa yang telah diterima.
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat memperoleh hak-haknya setelah di PHK.
- Bahwa dengan tidak berhasilnya Penggugat mengikuti program S3, yayasan mengharapkan dapat menegakkan aturan regional dilembaganya dipatuhi dan dilaksanakan.

Bahwa atas keterangan saksi-saksi tersebut Penggugat dan Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang bahwa para pihak sudah tidak mengajukan sesuatu lagi kepersidangan dan masing-masing telah menyerahkan kesimpulan hasil pemeriksaan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada Majelis Hakim tertanggal 25 April 2013, sedang Tergugat menyerahkan

kesimpulan tertanggal 25 April 2013; Menimbang bahwa mengutip segala peristiwa yang terjadi dipersidangan, untuk singkatnya putusan, segala yang telah termuat dalam berita acara persidangan dianggap terulang dan menjadi satu kesatuan dengan putusan ini;

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mohon putusan atas perkara ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA.

Menimbang, bahwa maksud dan isi gugatan Penggugat adalah sebagaimana dimaksud diatas;

Menimbang, bahwa dalam jawaban Tergugat telah mengajukan eksepsi, maka sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok perkara akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat terlebih dulu ;

DALAM EKSEPSI :

- 1 Bahwa gugatan Penggugat obscur libel, kabur dan tidak memiliki kejelasan

karena :

- a Tidak menunjuk secara khusus bentuk perbuatan Tergugat yang melawa



hukum, didalam konteks : pemutusan hubungan kerja.

- b Petitum no. 3, tidak mungkin diterapkan, untuk pemutusan hubungan kerja, berupa “pemberhentian dengan tidak hormat”, melainkan hanya untuk “pemberhentian dengan hormat”

Page 49 of 63



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

c Petitum no. 2 tumpang tindih dengan petitum no. 3, akibatnya tidak mungkin dapat dijatuhkan secara kumulatif ataupun alternatif.

2 Surat gugatan yang diperbaiki tanggal 28 Pebruari 2013, sudah menyentuh substansi materi gugatan, sehingga “sudah menjadi gugatan baru”, faktanya adalah :

- a Dalil-dalil dalam posita nomor 32 dan 33 merupakan dalil-dalil tambahan, yang baru sama sekali, jadi bukanlah perbaikan atau penegasan.
- b Dalil-dalil dalam posita nomor 33, 34, dan 35 adalah dalil-dalil tambahan yang baru sama sekali, yang bertujuan untuk memberikan dasar yuridis terhadap petitum nomor : 4, 5 dan 6, jadi bukanlah perbaikan atau penegasan.
- c Jumlah uang yang harus dibayar tunai tersebut pada posita nomor 3 dan pada petitum nomor 3, sebesar Rp. 79.617.978,- merupakan hasil penjumlahan yang baru, yang lebih besar dari gugatan sebelumnya.

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat diatas, Majelis memberikan pendapat sebagai berikut : bahwa mengenai perubahan atau penambahan gugatan tidak diatur dalam HIR/RBg, namun berdasarkan yurisprudensi MARI tgl. 6 Maret 1971 No. 209K/SIP/1970 diperbolehkan asal tidak merubah atau menyimpang dari kejadian materiil;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi pada angka 1 huruf a, perbuatan melawan hukum oleh Tergugat dalam konteks pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat akan dipertimbangkan dalam pembuktian pokok perkara karena sudah menyangkut substansi materi gugatan.

Bahwa terhadap eksepsi pada angka 1 huruf b, apakah hak yang diterima Penggugat sehubungan dengan adanya pemutusan hubungan kerja digantungkan pada soal pemberhentian dengan tidak hormat atau pemberhentian dengan hormat sebagaimana yang diatur dalam ketentuan yang berlaku dalam hal adanya pemutusan hubungan kerja, hal ini akan dipertimbangkan dalam pokok perkara.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa terhadap eksepsi pada angka 1 huruf c, menurut Majelis Hakim petitum no. 2 ada

kaitannya dengan petitum no. 3 dimana apakah Penggugat dapat memperoleh hak-haknya dan hak-hak apa saja yang dapat diperoleh Penggugat manakala Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja menyalahi aturan perundang-undangan yang berlaku, hal mana akan dipertimbangkan dalam pokok perkara.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi angka 2 huruf a dan b, menurut Majelis Hakim “tambahan dan penegasan” pada poin 32, 33, 34 dan 35 pada perubahan gugatan, tidak mengubah kejadian materiil yang telah diuraikan dalam gugatan sebelumnya dan oleh Majelis Hakim dianggap sebagai penegasan atau pengulangan atas dalil-dalil yang terurai dalam gugatan sebelumnya dan tidak merugikan Tergugat untuk menyanggah dalil-dalil tersebut dalam jawaban pokok perkaranya.

Bahwa terhadap eksepsi angka 2 huruf c, tentang penjumlahan uang yang dituntut Penggugat merupakan koreksi penjumlahan sebelumnya dalam hal ini menurut Majelis Hakim komponen uang yang akan diterima Penggugat tidak berubah dari komponen sebelumnya yang terdiri dari : Uang pesangon, Uang penghargaan masa kerja, Penggantian perumahan dan pengobatan, Tunjangan Hari Raya dan Gaji yang belum diterima, sedang pejumlahannya akan dihitung kemudian bersama-sama dalam mempertimbangkan pokok perkara.

Menimbang, dengan demikian maka menurut Majelis Hakim eksepsi yang dikemukakan Tergugat diatas telah menyangkut substansi pokok perkara sehingga akan dipertimbangkan dalam pembuktian pokok perkara dan juga bukan mengenai kewenangan mengadili baik yang bersifat relatif maupun absolut, sehingga eksepsi tersebut harus ditolak, dan selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok perkaranya;

DALAM POKOK PERKARA:





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa inti dari dalil-dalil gugatan yang diajukan oleh Penggugat

adalah mengenai adanya Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat, dimana Penggugat telah diberhentikan dengan tidak hormat sehingga Penggugat sebagai tenaga kerja yang bekerja di Yayasan IBA Palembang berdasarkan SK Yayasan IBA no: 212/C-3/IBA/1990 tertanggal 25 Juni 1990 sebagai Tenaga Pengajar Tetap Penuh pada Fakultas Pertanian Universitas IBA dengan masa kerja 22 tahun 6 bulan dengan gaji terakhir yang diterima (April 2012) sebesar Rp. 1.892.493,- per bulan, untuk bulan Mei dan Juni 2012 belum dibayar, kemudian berdasarkan SK nomor : 150/Pers.IBA/C-2/VII/2012 tanggal 28 Juli 2012 dan SK nomor : 150/Pers.IBA/C-2/VII/2012 tanggal 28 Juli 2012 telah memberhentikan dengan tidak hormat sebagai dosen tetap pada Fakultas Pertanian Universitas IBA dengan tanpa memperoleh hak-hak nya sebagai pekerja yang harus diterima;

Bahwa alasan pemberhentian dengan tidak hormat tersebut dilakukan Tergugat ketika Penggugat tidak dapat menyelesaikan Program Pasca Sarjana (jenjang S3) Fakultas Pertanian pada Universitas Sriwijaya (UNSRI) sesuai waktu yang telah ditetapkan pihak Unsri sehingga Penggugat dinyatakan dengan SK Rektor UNSRI No. 090/UN9/DT.Kep/2011 tanggal 31 Mei 2011 diberhentikan sebagai mahasiswa S3 karena tidak melakukan pendaftaran ulang serta tidak dapat melakukan pembayaran SPP sampai waktu yang telah ditetapkan, pada tahun akademik 2010/2011 dan ditambah dengan adanya tuntutan agar Penggugat mengembalikan dana Beasiswa Program Pasca Sarjana (BPPS) UNSRI dari Dirjen Pendidikan Tinggi (DIKTI) yang telah diterimanya, padahal inisiatif mengikuti Program S3 adalah kemauan Penggugat sendiri termasuk biaya pendidikannya ditanggung Penggugat sendiri dan pihak Tergugat juga mengetahui ketika Penggugat mengikuti Program Pasca Sarjana (jenjang S3) tersebut pada tahun 2006 masih melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan diberi kepercayaan sebagai dosen pembimbing;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam dalil jawaban Tergugat, pada intinya menyatakan

dimana Tergugat memberhentikan Penggugat sebagai dosen tetap pada Fakultas Pertanian Universitas IBA dengan tidak hormat, hal tersebut didasarkan pada pertimbangan Penggugat telah melakukan kesalahan berat, yang berdampak pada aspek filosofis, sosiologis dan yuridis.

Menimbang, bahwa karena dalil-dalil gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat maka sesuai dengan pasal 283 RBg/pasal 163 HIR/pasal 1865 KUHPerdata yang menyatakan bahwa siapa yang menyatakan mempunyai hak atau mempunyai cukup alasan untuk menguatkan haknya atau menyangkal hak orang lain, harus membuktikan hak atau alasan itu benar ada padanya ;

Menimbang, bahwa dengan demikian dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang timbul dalam perkara ini adalah apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan terhadap Penggugat oleh Tergugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga Penggugat layak diberhentikan dengan tidak hormat karena melakukan pelanggaran berat sehingga tidak memperoleh hak-haknya yang harus diterima manakala terjadi pemutusan hubungan kerja atau sebaliknya Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja namun telah mengabaikan/bertentangan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan untuk itu harus memberikan hak-hak yang harus diterima Penggugat bila terjadi pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P – 1 s/d P – 14 kecuali bukti surat bertanda P-2e, P-2g, P-3, P-4, P-5, P-6, P-9 dan P-14 tidak dapat diperlihatkan asli surat, sehingga tidak akan dipertimbangkan bila tidak ada hubungannya dan tidak diperkuat dengan bukti lain yang sah, sebagaimana ditentukan dalam pasal 301 RBg/pasal 172 HIR/pasal 1888 KUHPerdata, serta 2 (dua) orang saksi-saksi yang telah didengar dibawah sumpah sebagaimana yang telah tercantum diawal uraian putusan ini;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sedang Tergugat untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya telah mengajukan

bukti surat yang diberi tanda T – 1 s/d T – 7b, kecuali bukti surat bertanda T-1, T-2b, T-2c, T-2d, T-2e, T-2f, T-3d, T-4, T-7a dan T-7b tidak dapat diperlihatkan asli surat, sehingga tidak akan dipertimbangkan bila tidak ada hubungannya dan tidak diperkuat dengan bukti lain yang sah, sebagaimana ditentukan dalam pasal 301 RBg/pasal 172 HIR/pasal 1888 KUHPdata, serta 3 (tiga) orang saksi yang telah didengar dibawah sumpah, sebagaimana yang tercantum diawal uraian putusan ini;

Menimbang, bahwa setelah diteliti dan dipelajari maka dari bukti surat Penggugat dan Tergugat diatas terdapat bukti-bukti yang sama sehingga tidak perlu dipertimbangkan lagi karena telah membuktikan adanya fakta dalam dalil gugatan maupun bantahannya, bukti-bukti tersebut adalah bukti surat bertanda T – 1 yang sama dengan bukti bertanda P – 1, T – 2 = P – 11, T – 2a = P – 9 , T – 2b = P – 3, T – 4 = P – 7, sehingga nilai pembuktian atas bukti-bukti surat tersebut telah dapat menunjukkan fakta yang diakui kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa dari bukti-bukti yang diajukan Penggugat sebagaimana bukti surat bertanda P – 1 adalah sebagai tenaga kerja yang bekerja di Yayasan IBA Palembang berdasarkan SK Yayasan IBA no: 212/C-3/IBA/1990 tertanggal 25 Juni 1990 sebagai Tenaga Pengajar Tetap Penuh pada Fakultas Pertanian Universitas IBA dengan masa kerja 22 tahun 6 bulan dengan gaji terakhir yang diterima (April 2012) sebesar Rp. 1.892.493,- per bulan, untuk bulan Mei dan Juni 2012 belum dibayar, bahwa bukti ini sama dengan bukti Tergugat dengan surat bertanda T – 1, hal ini juga dikuatkan dengan keterangan baik saksi Penggugat maupun Tergugat, sehingga tidak terbantahkan Penggugat ada hubungan pekerjaan dengan Yayasan IBA dan menerima upah atas pekerjaannya dibidang pendidikan sehingga tunduk pada UURI nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UURI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap bukti surat bertanda P – 2 termasuk surat bertanda

P – 2a, s/d P – 2h membuktikan Penggugat sebagai tenaga pengajar aktif melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi lainnya baik struktural maupun fungsional, menurut Majelis Hakim bukti tersebut menjadi petunjuk mengenai keaktifan dan loyalitas Penggugat di Fakultasnya sebelum mengikuti program Pasca Sarjana;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan bukti surat bertanda P – 3, P – 4, P

– 5 dan P – 6, meskipun bukti surat tersebut hanya berupa foto copy tanpa ditunjukkan aslinya namun bila dihubungkan dengan keterangan saksi-saksi Tergugat, Penggugat benar mengikuti Program Pasca Sarjana (jenjang S3), namun sifatnya bukan ijin belajar dan juga bukan tugas belajar, karena Penggugat belum pernah mengajukan ijin belajar namun telah disarankan untuk segera mengajukan ijin belajar, namun tidak pernah dilaksanakan dan juga tidak pernah membuat laporan perkembangan akademis, telah membuktikan Penggugat pada tahun 2006 mengikuti pendidikan Program Pasca Sarjana di Universitas Sriwijaya adalah setahu Rektor dan Yayasan IBA. Dan berdasarkan bukti P – 5 dan P – 6 berupa Pernyataan Rektor dan Pernyataan Ketua Yayasan, Penggugat mendapat beasiswa BPPS dalam mengikuti Program Pasca Sarjana UNSRI;

Bahkan berdasarkan lampiran bukti surat bertanda P – 4 diatas, seharusnya Penggugat dibebaskan dari tugas Akademis dan administrasi namun pada kenyataannya Penggugat masih diberi tugas mengajar pada semester ganjil tahun akademik 2009/2010;

Menimbang, bahwa setelah memperoleh beasiswa dari BPPS UNSRI, Penggugat dalam mengikuti PPS (jenjang S3) sampai waktu yang ditetapkan belum dapat menyelesaikan tugas akademiknya (menyusun desertasi) sehingga pihak Rektorat UNSRI berdasar bukti surat bertanda P – 7 memberhentikan Penggugat sebagai mahasiswa S3 UNSRI.

Bahwa karena sudah diberhentikan sebagai mahasiswa S3 UNSRI, Penggugat oleh Fakultas Pertanian Universitas IBA sebagaimana bukti surat bertanda P – 8





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengaktifkan kembali Penggugat sebagai dosen tetap Yayasan pada Fakultas Pertanian

Universitas IBA (UIBA), namun ternyata pihak UIBA sebagaimana bukti bertanda P – 9 belum bersedia atau tidak berkenan bila Penggugat melakukan kegiatan akademik dalam lingkungan UIBA sebelum menyelesaikan masalah dana beasiswa BPPS yang harus dikembalikan diselesaikan oleh Penggugat dan hal ini akan dilaporkan kepada Yayasan IBA untuk tindak lanjut hukumnya, hal ini juga sesuai dengan keterangan saksi-saksi Tergugat.

Bahwa Penggugat sebagaimana bukti P – 13 bersama lampirannya (surat menyurat mengenai penagihan BPPS) berusaha untuk mengembalikan dana beasiswa dengan cara menyicil namun ditolak oleh pihak BPPS.

Bahwa selanjutnya pihak Yayasan menindak lanjuti dengan bukti bertanda P – 11 yang berisi keputusan memberhentikan dengan tidak hormat Penggugat sebagai dosen tetap Fakultas Pertanian UIBA per 28 Juli 2012, dengan tidak memperoleh hak-haknya karena terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK);

Menimbang, bahwa sedang bukti bertanda T – 2c, 2d, 2e dan 2f dari Tergugat, membuktikan Penggugat dapat memperoleh dana beasiswa BPPS UNSRI dalam mengikuti Program Pasca Sarjana UNSRI perlu adanya pernyataan dari berbagai pihak yaitu mahasiswa, Rektor, Yayasan dan Kopertis, akan bertanggung jawab untuk mengupayakan agar mahasiswa tersebut mengganti seluruh dana beasiswa yang telah diberikan bila dikemudian hari mahasiswa tersebut melanggar ketentuan yang ditetapkan.

Bahwa meskipun Penggugat sudah ikut program pasca sarjana, namun tetap dihimbau untuk mengajukan ijin mengikuti Program Pasca Sarjana (S3/Doktor) dan laporan perkembangan studi, sebagaimana bukti T – 6, 6a, 6b, 6c, namun tidak pernah dilakukan Penggugat, sebagaimana bukti bertanda T – 3, 3 a, 3b, 3c, 3d dan 3e sebagai pembanding/contoh, agar nantinya setelah menyelesaikan Program S3nya dapat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diaktivasi kembali sebagai dosen tetap di yayasan IBA, namun sampai dengan

dikeluarkannya bukti bertanda T – 4 yang sama dengan bukti P – 7 tentang pemberhentian Penggugat sebagai mahasiswa S3 UNSRI, karena tidak dapat menyelesaikan tugas akademiknya ditambah dengan bukti bertanda T – 5, 5a dan 5 b, tentang penagihan pengembalian dana BPPS yang jumlahnya Rp. 159.040.000,- dan harus dibayar tunai (tidak boleh diangsur/nyicil), dan ternyata hal tersebut belum dapat diselesaikan atau terbayar oleh Penggugat;

Bahwa terhadap bukti P – 8 tentang pengaktifan kembali Penggugat sebagai dosen oleh Pembantu Dekan II sebagai tindak lanjut dari pemberhentian sebagai mahasiswa S3, telah ditanggapi oleh pihak Rektorat dengan adanya bukti bertanda T – 4c agar pengaktifan kembali Penggugat menunggu ijin dari Yayasan IBA, setelah mendapat laporan dari Dekan Fakultas Pertanian UIBA tertanggal 3 Oktober 2011 sebagaimana bukti bertanda T – 7, 7a dan 7b.

Pada akhirnya sebagaimana bukti bertanda T – 2 atau bukti P – 11, Penggugat sejak tanggal 28 Juli 2012 diberhentikan dengan tidak hormat karena dinilai oleh Yayasan IBA melanggar Buku Pedoman Peraturan Karyawan (bukti bertanda T – 2 g) dan perijinan melanjutkan studi kejenjang S2 atau S3 (bukti bertanda T – 2 h);

Bahwa dasar Tergugat sampai menerbitkan keputusan pemberhentian dengan tidak hormat, karena adanya kesalahan yang telah dilakukan Penggugat yang dikategorikan sebagai pelanggaran/kesalahan berat sehingga terhadap Penggugat tidak diberikan hak-haknya yang seharusnya diterima manakala terjadi pemutusan hubungan kerja ;

Menimbang, bahwa sebagaimana ditentukan pasal 151 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003, Pengusaha, Pekerja /Buruh, SP/SB, Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Menimbang, bahwa sebagaimana petitum poin 2 dalam gugatan Penggugat, berdasarkan bukti P – 11 dan T – 2 telah terjadi pemutusan hubungan kerja dan





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana telah ditentukan dalam UU RI nomor 13 tahun 2003 pasal 152, untuk

melakukan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan ini tidak dilakukan oleh Tergugat, maka harus dinyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum;

Menimbang, bahwa sehubungan dengan jabatan/tugas Penggugat di Yayasan IBA adalah sebagai Dosen, maka tata cara pemberhentiannya juga telah diatur dalam UURI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;

Menimbang, bahwa sebagaimana bukti T – 2 g dan T – 2 h yang dipergunakan sebagai bukti adanya pelanggaran yang dilakukan Penggugat, maka apakah peraturan yang dipakai sebagai peraturan perusahaan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan-peraturan lain di atasnya dan cara pembuatannya sudah memenuhi tata cara yang telah ditentukan.

Bahwa tata cara membuat Peraturan Perusahaan diatur dalam Kepmenakertrans RI no. KEP-48/MEN/IV/2004 pasal 8 menentukan Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan kepada kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Bahwa bila dihubungkan dengan bukti surat bertanda T – 2 g dan T – 2 h diatas ternyata peraturan tersebut belum disahkan oleh kepala instansi disnakertrans, sehingga dengan demikian peraturan tersebut dianggap tidak berlaku dan yang berlaku adalah peraturan yang lebih tinggi yaitu UURI nomor 13 tahun 2003;

Menimbang, bahwa bila dihubungkan UU no. 13 tahun 2003 dengan bukti bertanda T – 2 yang juga sama dengan bukti bertanda P – 11, dimana Penggugat diberhentikan dengan tidak hormat adalah tidak sinkron dengan konsiderans keputusan yang mendasarkan pada pasal 167 ayat (5) yang bunyinya “ dalam hal pengusaha tidak mengikut sertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiundst”, sedang faktanya Penggugat berhenti bekerja bukan karena



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memasuki masa pensiun tetapi diberhentikan maka keputusan tersebut harus dinyatakan

batal atau cacat hukum;

Menimbang, bahwa sesuai UU no. 13 tahun 2003, manakala terjadi pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, tidak dikenal adanya Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat, apabila itu oleh Tergugat dianggap Penggugat dikategorikan melakukan kesalahan berat berdasarkan pasal 158 UU no. 13 tahun 2003 jo Putusan MK no. 012/PUU-S/2003 kesalahan yang termuat dalam pasal 158 tersebut harus telah dinyatakan salah dan memperoleh putusan pengadilan lebih dahulu, sedang perbuatan Penggugat dalam hal ini menurut Majelis Hakim tidak termasuk sebagai perbuatan-perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 tersebut;

Menimbang, bahwa pemberhentian Penggugat sebagai Dosen dengan tidak hormat dikarenakan melanggar peraturan Yayasan IBA diatas, menurut Majelis Hakim meskipun sebagaimana ditentukan UURI no. 14 tahun 2005 pasal 67 ayat (2) huruf b yang berbunyi : “Dosen dapat diberhentikan dengan tidak hormat dari jabatannya karena melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan bersama”. Bahwa namun demikian karena peraturan yayasan IBA tersebut dibuat tidak sesuai dengan kepmenaker no. 48/MEN/IV/2004 pasal 7 dan 8 dimana ditentukan peraturan perusahaan harus disahkan pejabat yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, maka peraturan yayasan IBA tersebut yang dijadikan dasar pemberhentian Penggugat belum ada pengesahannya dari pejabat yang berwenang, maka peraturan Yayasan IBA harus dinilai tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sehingga perbuatan yang bertentangan dengan peraturan Yayasan IBA bukanlah merupakan kesalahan apalagi kesalahan berat;

Menimbang, bahwa untuk petitum 3, karena telah terjadi pemutusan hubungan kerja, sedangkan pemutusan hubungan kerja tidak didasarkan adanya kesalahan yang





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilakukan Penggugat maka Penggugat berhak atas hak-hak yang seharusnya diterima

berupa : pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak karena telah terjadi pemutusan hubungan kerja dengan tanpa kesalahan, maka petitum ini secara hukum patut dikabulkan, dengan perhitungan sbb :

- a. Uang pesangon sebesar 2 x masa kerja x gaji tiap bulan sebagaimana diatur dalam Kepmenaker No. 150 tahun 2000 pasal 27 jo. Pasal 156 ayat (2) UURI no. 13 tahun 2003.
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja, sesuai pasal 156 ayat (3) UURI no. 13 tahun 2003, sesuai masa kerja Penggugat maka ditetapkan sebesar 8 x gaji tiap bulan.
- c. Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan 15% x (a + b), sebagaimana pasal 156 ayat (4) huruf c UURI no. 13 tahun 2003.
- d. Tunjangan Hari Raya tahun 2012 sebagaimana ditentukan Permenaker No. 04 tahun 1994 pasal 6 ayat (1) sebesar 1 x gaji tiap bulan.
- e. Gaji yang belum diterima yaitu bulan Mei 2012 – Desember 2012 sebesar 8 x gaji tiap bulan.

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan poin 4, karena tidak memenuhi persyaratan sebagaimana ditentukan pasal 191 RBg jo SEMA RI no. 3 tahun 1978, maka tuntutan agar putusan dapat dilaksanakan lebih dulu (uit voerbaar bij voorraad) harus ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan poin 5, karena yang dituntut berupa pembayaran sejumlah uang maka berdasarkan pasal 505 a RV, maka tuntutan ini juga harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas maka sudah sepatutnya pula bila gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian sedang gugatan Penggugat nilainya dibawah Rp. 150.000.000,-, maka biaya perkara dibebankan kepada negara yang jumlahnya akan ditaksir kemudian;

Mengingat peraturan perundang-undangan khususnya UURI no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UURI no. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, RBg, serta pasal-pasal dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan perkara ini;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat seluruhnya.

DALAM POKOK PERKARA :

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.
- 2 Menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan hukum.
- 3 Menghukum kepada Tergugat untuk membayar hak-hak yang seharusnya diterima Penggugat berupa :

- Uang pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp } 1.892.493,-$ = Rp. 34.064.876,-
- Uang Penghargaan masa kerja : $8 \times \text{Rp } 1.892.493,-$ = Rp. 15.139.944,-

J u m l a h =Rp. 49.204.820,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Perumahan dan Pengobatan :

15% x Rp. 49.204.818,-

=Rp. 7.380.722,-

- Tunjangan Hari Raya 2012 (sebulan gaji)

=Rp. 1.892.493,-

- Gaji yang belum dibayar (Mei – Desember 2012) :

Page 61 of 63



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8 x Rp 1.892.493,- =

Rp. 15.139.944,-

J u m l a h

=Rp. 73.617.979,-.

(Tujuh puluh tiga juta enam ratus tujuh belas ribu sembilan ratus tujuh puluh sembilan rupiah).

- 4 Menolak gugatan selain dan selebihnya.
- 5 Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 81.000,- (delapan puluh satu ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Palembang pada hari SENIN tanggal 29 APRIL 2013 oleh MAXIMIANUS DARU HERMAWAN, SH, selaku Ketua Majelis Hakim, DJISMAN T, SH, M.Si dan JILUN, SH, MH masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari **KAMIS tanggal 02 MEI 2013** dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh MAXIMIANUS DARU HERMAWAN, SH, selaku Ketua Majelis Hakim, DJISMAN T, SH, M.Si dan JILUN, SH, MH masing-masing sebagai Hakim Anggota dengan dibantu A. NAZORI, SH Panitera Pengganti dan dihadiri Kuasa Hukum Penggugat serta Kuasa Hukum Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota,

1 DJISMAN T, SH, M.Si

2 JILUN, SH, MH.

Ketua Majelis Hakim,

MAXIMIANUS DARU HERMAWAN, SH.

Panitera Pengganti,

A. NAZORI, SH.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian biaya perkara :

- Panggilan Rp. 75.000,-
- Materai Rp. 6.000,-
Jumlah Rp. 81.000,-
(delapan puluh satu ribu rupiah).











Page 63 of 63

DAFTAR BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

Nama : Annisa Tassia Hutagalung
Nim : 13170013
Fakultas : Syariah
Jurusan : Muamalah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (studi tentang putusan perkara No. 01/Pdt.G/2013/PHI.PLG)

Pembimbing II : Dr. H.Marsaid, MA

No	Hari/ tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
	Senin 28/8 2017	Perbaikan Daftar Isi	
	Senin 18/9 2017	Perbaikan isi Bab	
	Kamis 21/9 2017	Perbaikan isi Bab I	
	Senin 2/10 2017	Perbaikan isi Bab II	
	Senin 16/10 2017	Perbaikan isi Bab III	
	Rabu 1/11 2017	Perbaikan isi Bab IV	
	Senin 8/11 2017	dan kerangka	
	Jumat 10/11 2017	See 10/11-17	
		Sign atas di	
		upike	

DAFTAR BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

Nama : Annisa Tassia Hutagalung
 Nim : 13170013
 Fakultas : Syariah
 Jurusan : Muamalah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (studi tentang putusan perkara No. 01/Pdt.G/2013/PHI.PLG)

Pembimbing II : Antoni, SH., Mhum

No	Hari/ tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
1.	Rabu 21/6-2017	Bab I Pendahuluan	✓A.
2.	Rabu, 5/7-2017	Bab I	✓A.
3.	Rabu, 2/8-2017	Kontrolasi bab I	✓A.
4.	Senin, 7/8-2017	kontrolasi I.	✓A.
5.	Rabu, 9/8-2017	perbaikan bab I	✓A.
6.	Senin 14/8-2017	ACE bab I	✓A.
7.	Rabu 23/8-2017	bab II	✓A.
8.	Senin 28/8-2017	ACE bab II.	✓A.
9.	Senin 18/9-2017	Kontrolasi bab III	✓A.
10.	Rabu 20/9-2017	Perbaikan bab III	✓A.
11.	Rabu 27/9-2017	ACE bab III lanjut bab IV	✓A.
12.	Rabu 04/10-2017	ACE bab IV.	✓A.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Annisa Tassia H.
Tempat/Tgl, Lahir : Palembang, 24 November 1996
NIM : 13170013
Alamat Rumah : Komplek Afila Permai Blok I No. 11, Kenten
No. Telp/HP : 085380726017

B. Nama Orang Tua

1. Ayah : Davis, SH, M.Hum
2. Ibu : Ir. Krisna Delita M,Si

C. Riwayat Hidup

1. SD Yayasan IBA, 2007
2. SMPN 9 Palembang, 2010
3. SMAN 14 Palembang, 2013

D. Pendidikan Non Formal

1. Global English Learning Center
2. Stage Management Model
3. Kursus MC and Presenting By Cindo Citra
4. Kursus Akutansi Komputer di LAMI

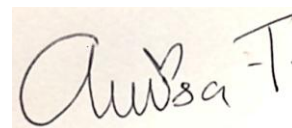
E. Prestasi/Penghargaan

1. Puteri Indonesia Sumatera Selatan Berbakat 2015
2. Beasiswa Bank Indonesia Tahun 2016
3. Juara 1 Musikalisasi Puisi tingkat Provinsi tahun 2013
4. Model Palembang Fashion Week Palembang 2014-2017
5. Instruktur Modeling pada berbagai Lembaga Pendidikan
6. Juri pada pemilihan Bujang/Gadis Kampus di beberapa Kampus di Kota Palembang.

F. Pengalaman Organisasi

1. Agen Muda Muslim
2. Generasi Baru Indonesia (GENBI)
3. Fatayat NU Palembang

Palembang, 18 November 2017



Annisa Tassia H.
13170013